

Материалы по отраслевым советам развития квалификаций

Глоссарий

Область профессиональной деятельности - совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интегрирующую основу в виде набора компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности\вида экономической деятельности, образованная целостным набором трудовых функций, обеспечивающих ее реализацию, и необходимых для их выполнения компетенций;

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности/области профессиональной деятельности требования к содержанию и качеству трудовой деятельности на различных квалификационных уровнях и условиям ее осуществления, необходимому профессиональному образованию и обучению.

Квалификационный уровень – совокупность требований к выполнению трудовой деятельности, дифференцируемых по параметрам характера и содержания знаний и умений, сложности, нестандартности, ответственности и самостоятельности;

Квалификация – официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица установленного набора знаний, умений, отношений и опыта (компетенций), соответствующих требованиям к содержанию и качеству трудовой деятельности (требований профессионального стандарта);

Компетенция – целостный набор знаний, умений, опыта и отношений/ценностей, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовой функции в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях.

Национальная система квалификаций - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Национальная рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении;

Квалификационный сертификат – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий в ходе установленных процедур оценки наличие конкретной квалификации.

1. Общие положения. Обоснование целесообразности формирования отраслевых сетей развития квалификаций для регулирования спроса и предложения квалификаций на отраслевых рынках труда.

Отраслевой подход позволяет работодателям согласованно формировать видение развития отрасли, определять требования к содержанию и качеству труда работников различных квалификационных уровней, разработке и обновлению квалификаций, формированию требований к содержанию образовательных стандартов и программ и организации обучения на рабочем месте. Также отраслевой подход обеспечивает эффективное взаимодействие субъектов рынка труда и образования в ситуации растущей децентрализации и регионализации.

В рамках отраслевого подхода учреждаются отраслевые организации (советы), которые занимаются оценкой потребности отрасли в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе, прогнозами ее развития, разработкой профессиональных стандартов, оценкой компетенций в рамках системы сертификации квалификаций.

Советы позволяют консолидировать интересы предприятий для решения общих вопросов, центральным из которых является обеспечение предприятий квалифицированной рабочей силой. Консолидированное представление потребностей в кадрах обеспечивает усиление влияния сферы труда на сферу образования и политику в области профессионального образования. Осознание общих потребностей и проблем имеет особое значение для малых предприятий с точки зрения обеспечения их конкурентоспособности и эффективности. Также Советы содействуют взаимодействию между предприятиями в части создания диверсифицированных возможностей для обучения.

Необходимость создания Советов обусловлена недостаточно высокой производительностью труда в России по сравнению с экономически развитыми странами, что является препятствием инновационному развитию.

Формирование отраслевых советов предполагает наличие соответствующего финансирования, что должно быть предусмотрено на государственном уровне, поскольку отраслевые организации работодателей являются мощным фактором экономического развития, повышения конкурентоспособности экономики и развития человеческих ресурсов (*пример, Великобритания, Канада*).

Выгоды финансирования отраслевых организаций для государства – обеспечение их вовлеченности/непрямого участия в развитии отраслей и реализации в них политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечении государственных приоритетов развития отраслей, которые должны оказать наибольшее воздействие на экономический рост, производительность труда или другие государственные цели и задачи (пример Сингапура - правительство Сингапура уделяет особое внимание поддержке отраслей, ориентированных на международный рынок и обеспечивающих увеличение доли страны на международном рынке, а также новых перспективных секторов, таких как, например, нанотехнологии).

Для работодателей выгоды создания Советов состоят в:

- возможности коллективного представления собственных интересов в части развития человеческих ресурсов;
- возможности консолидированного влияния на систему образования для получения выпускников, имеющих умения, реально необходимые предприятиям для конкурентного развития;

Центр изучения проблем профессионального образования

- уменьшении расходов на дообучение или переобучение выпускников системы профессионального образования;
- возможности оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки работников, что приведет к повышению мотивации работников и снижению текучести кадров.

2. Назначение отраслевых советов развития квалификаций

Отраслевые советы развития квалификаций представляют собой общественный институт, формируемый отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли.

Советы являются средством получения информации об отрасли, инструментом сотрудничества и взаимодействия внутри области профессиональной деятельности с выходом на национальный уровень.

Назначение Советов – содействие формированию рабочей силы, способной обеспечить экономическую и стратегическую конкурентоспособность предприятий в конкретной области профессиональной деятельности, и эффективной занятости в отрасли.

Модель деятельности Советов реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой.

Советы объединены в сеть (далее – Сеть), чья деятельность координируется и регулируется центральным органом (координирующей организацией).

3. Миссия отраслевых советов по вопросам развития квалификаций

Создание Советов направлено на обеспечение предприятий работниками, имеющими те квалификации, которые реально необходимы для успешного развития отрасли и входящих в нее предприятий, посредством оказания влияния на органы государственной власти и сферу образования для обеспечения предприятий необходимыми кадрами.

В этой связи **миссия** Советов (и Сети в целом) состоит в содействии удовлетворению требований работодателей к качеству труда работников и в обеспечении роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики на основе достижения оптимального соотношения спроса и предложения квалификаций на рынке труда.

4. Задачи Советов

Задачи Советов:

- проведение анализа состояния дел в отрасли и прогноза ее развития в части потребности в умениях/квалификациях,
- установление требований к содержанию и качеству труда работников, занятых на различных уровнях должностной иерархии в определенной области профессиональной деятельности/определенном виде экономической деятельности (т.е. профессиональных стандартов),
- разработка отраслевых квалификаций и стратегии их развития, отражающую текущие и перспективные потребности отрасли,
- формулирование требований для сферы профессионального образования и обучения,
- повышение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения,

Центр изучения проблем профессионального образования

- разработка обоснованных предложений по оптимизации эффективности использования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой.

5. Состав Советов:

- представители национальных и региональных отраслевых ассоциаций работодателей и предпринимателей,
- представители отраслевых профсоюзов (если они имеют реальное влияние в отрасли),
- представители торгово-промышленных палат,
- представители сферы образования.

6. Формы участия предприятий в Совете:

- выплата взносов,
- участие в конкретных направлениях деятельности (например, в аналитической деятельности),
- предоставление аналитических и иных материалов для бизнес-планирования,
- консультирование,
- участие в конкретных мероприятиях Советов, например, в разработке профессиональных стандартов, требований к оценке и сертификации квалификаций, требований к образовательным стандартам и программам и др.

7. Координирующая организация

Для координации деятельности Советов, содействия формированию Сети и обеспечения системного диалога Советов с государством по вопросам развития человеческих ресурсов учреждается Координирующая организация.

Задачи Координирующей структуры:

Задачи	Ожидаемые результаты
Формирование Сети и превращение ее в авторитетную организацию, являющуюся составной частью системы производства кадров для нужд экономики страны	<ul style="list-style-type: none">• создание Советов в основных областях профессиональной деятельности (отраслях),• обеспечение эффективности Советов,• координация взаимодействия Советов и впоследствии Сети с правительством и его институтами,• выражение интересов работодателей
Повышение производительности труда за счет обеспечения предприятий работниками, имеющими требуемые умения и квалификации	<ul style="list-style-type: none">• Повышение влияния работодателей на инфраструктуру учреждений, предоставляющих услуги по образованию и обучению,• лоббирование инвестиций в обучение,• влияние на формирование политики в области

	повышения производительности труда
--	---------------------------------------

8. Процедуры формирования Советов

Каждый Совет проходит процедуру утверждения и официальную регистрацию.

Процедура формирования Совета предполагает следующие этапы:

- подача заявления о создании Совета в Координирующую организацию,
- рассмотрение заявления и в случае положительного решения,
- подготовка полного текста заявки (бизнес-проекта), куда входит:
 - краткий аналитический доклад, содержащий оценку отраслевого рынка труда с точки зрения его обеспеченности рабочей силой, имеющей необходимые работодателям умения и квалификации; описание перспектив развития отрасли и прогноз потребности в рабочей силе с точки зрения квалификаций на среднесрочный период; анализ недостатков в подготовке рабочей силы для отрасли и определение приоритетов в подготовке рабочей силы (с указанием программ, которые должны быть разработаны);
 - бизнес-план на 18 месяцев с указанием планируемых мероприятий, направленных на повышение качества рабочей силы,
- оценка и утверждение/отклонение заявки Координирующей организацией,
- внесение Совета в реестр Советов по развитию квалификаций,
- официальная регистрация Совета как юридического лица.

Одновременно с Отраслевыми советами формируются межотраслевые советы в области менеджмента и лидерства и ИКТ.

Критерии оценки заявки включают в себя:

- представление Советом сегмента рынка, имеющего ключевое или стратегическое значение для экономики,
- наличие поддержки со стороны ведущих работодателей, включая малый и средний бизнес отрасли, а также профессиональных объединений,
- наличие в предлагаемом правлении Совета представителей предприятий/компаний, которые являются лидерами в отрасли/данной области профессиональной деятельности,
- наличие квалифицированного персонала для осуществления деятельности совета,
- подтверждение способности оказывать влияние на отрасль и координировать деятельность в отрасли в части развития квалификаций и осуществлять взаимодействие с государственными структурами и общественными организациями.

9. Взаимодействие Советов с Координирующей организацией

После регистрации Совета как юридического лица и его регистрации в Координирующей организации Совет заключает с ней соглашение, в котором содержится набор критериев и показателей для контроля за ходом реализации бизнес-проекта.

В соглашении содержатся обязательства работодателей отрасли относительно реализации поставленных задач. На основании этих обязательств государство обязуется предоставлять согласованный объем господдержки в различных формах (финансирование,

Центр изучения проблем профессионального образования

предоставление информации о рынках труда, экономических показателях, консультирование и т.д.).

В соглашениях также указываются критерии оценки проводимой деятельности и ее основные этапы. Соглашения подлежат постоянному обновлению для учета изменений в исходной ситуации.

Соглашения обеспечивают согласованные действия государства, работодателей, работников и организаций, занимающихся планированием, финансированием и развитием образования и обучения, в сфере развития человеческого капитала.

10. Управление советами

Стратегическое управление советом осуществляется Правлением, члены которого способны мобилизовать человеческие и материальные ресурсы для решения поставленных задач и представлять структуру отрасли, включая предприятия малого бизнеса.

Направления деятельности Правления включают в себя разработку оптимальных путей и способов реализации утвержденного бизнес-проекта, взаимодействие с органами государственной власти, взаимодействие с другими Советами во избежание дублирования деятельности.

Задачи Правления:

- обеспечение реализации стратегии предприятий отрасли в области развития человеческих ресурсов,
- формирование команды, обеспечивающей выполнение задач Совета,
- обеспечение четкого руководства и лидерства в области решения поставленных задач.

Оперативное управление осуществляется исполнительной дирекцией, функции и состав которой утверждаются Правлением.

11. Взаимодействие Советов с органами государственной власти

Основу деятельности Советов составляет сотрудничество между сторонами, представляющими спрос и предложение рабочей силы, в связи с чем их деятельность осуществляется во взаимодействии с органами государственной власти.

Советы информируют (в установленном порядке) соответствующие министерства относительно потребностей в человеческих ресурсах (в профессионально-квалификационном разрезе) и вносят предложения по совершенствованию образовательных стандартов и программ, а также предложения по реализации новых программ или повышению качества действующих программ.

12. Направления деятельности Советов

Важнейшим направлением деятельности Советов является проведение анализа потребности отрасли в человеческих ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе на среднесрочную перспективу.

Результаты анализа являются основой для разработки профессиональных стандартов и предложений по совершенствованию образовательных стандартов для обновления содержания образования в системе профессионального образования и определения потребности в обучении на предприятиях.

В этой связи планы деятельности Советов должны предусматривать:

Центр изучения проблем профессионального образования

- создание аналитических докладов по обеспеченности предприятий отрасли работниками требуемых квалификаций, перспективам и стратегии развития кадрового потенциала в зависимости от задач развития отрасли,
- разработку отраслевых профессиональных стандартов и отраслевой системы квалификаций,
- формирование предложений для национальной системы квалификаций,
- анализ и оценку рынка образовательных услуг/существующих возможностей обучения и предоставление информации о наличии возможностей обучения потенциальным работникам отраслевых предприятий (в виде порталов/баз данных в Интернет),
- разработку предложений по содержанию и организации обучения на рабочем месте,
- предоставление услуг в области сопровождения профессиональной карьеры/обучения, включая профориентационные мероприятия в учебных заведениях.

13. Стандарты деятельности Советов

Стандарты деятельности Советов включают в себя следующие критерии:

- содействие в обеспечении работодателей секторов экономики рабочей силой, соответствующей требованиям устойчивого и инновационного развития в условиях глобализации, негативных демографических тенденций, быстрого развития технологий,
- предоставление компаниям и предприятиям необходимой информации и экспертной поддержки в области оценки потребностей в человеческих ресурсах,
- представление интересов компаний в диалоге с государством относительно подготовки рабочей силы и разработка решений проблем, связанных с нехваткой и дефицитом рабочей силы,
- содействие получению гражданами достоверной информации относительно возможностей получения обучения или повышения квалификации, разработка предложений по совершенствованию обучения работников, расширению целевых групп обучающихся,
- содействие повышению производительности труда в отрасли за счет совершенствования системы обучения,
- содействие повышению качества деятельности предприятий,
- обоснование потребности в умениях и путях удовлетворения этой потребности,
- высокая степень участия работодателей,
- наличие механизмов взаимодействия с государством для оказания влияния на политику в области образования и обучения,
- управленческий механизм деятельности Совета,
- кадровый потенциал персонала Совета.

14. Влияние Советов на государственную политику в области профессионального образования и обучения

Для влияния на государственную политику в области профессионального образования и рынка труда Советы поддерживают тесные контакты с системой образования, профсоюзами, торгово-промышленными палатами и профессиональными организациями и объединениями, для чего они:

- формируют партнерства с государственными структурами для согласования целей и реализации своих планов действий,
- разрабатывают предложения по финансированию приоритетных задач в области подготовки кадров для отрасли и повышения производительности труда на предприятиях,
- создают условия для притока в отрасль выпускников государственной системы профессионального образования,

Центр изучения проблем профессионального образования

- разрабатывают отраслевые системы квалификаций и участвуют в формировании сетей обучения,
- участвуют в выработке общих подходов к информационному обеспечению по вопросам развития человеческих ресурсов и рынков труда на региональном и национальном уровне.

15. Общая схема деятельности Советов

Общая схема деятельности Советов может быть представлена следующим образом:

Выявление требований к квалификациям на настоящий период и перспективу (в форме аналитических докладов и профессиональных стандартов) --- формирование предложений по удовлетворению этих требований (требования к программам обучения) ----- доведение этих предложений до сведения сферы образования.

Последовательность конкретных шагов в рамках реализации схемы:

1. Учреждение Советов по вышеуказанной схеме.
2. Заключение соглашения между Советом и Координирующей организацией на реализацию бизнес-проекта.
3. Разработка профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций и их представление для утверждения.
4. Разработка требований к образовательным стандартам, квалификациям и дипломам для Минобразования.
5. Разработка требований к оценке квалификаций для системы сертификации
6. Одобрение Советом образовательных стандартов и программ.

Центр изучения проблем профессионального образования

Приложение 1

Процедуры разработки заявки.

Этап 1. Заявление, включающее в себя:

- список предлагаемых членов правления,
- список компаний и организаций, поддерживающих создание Совета, включая профсоюзы и профессиональные объединения,
- смету расходов на деятельность с указанием объема привлеченного финансирования и источников финансирования,
- указание контактных лиц и организации, которая будет координировать разработку заявки.

Этап 2. Подготовка полного текста заявки.

- Разработка бизнес-проекта, частью которого является аналитический доклад (см. выше).

Продолжительность подготовки полного текста заявки не должна превышать 6 месяцев. На период подготовки заключается контракт с Координирующей организацией на предоставление консультативной поддержки.

Критерии оценки бизнес-проекта:

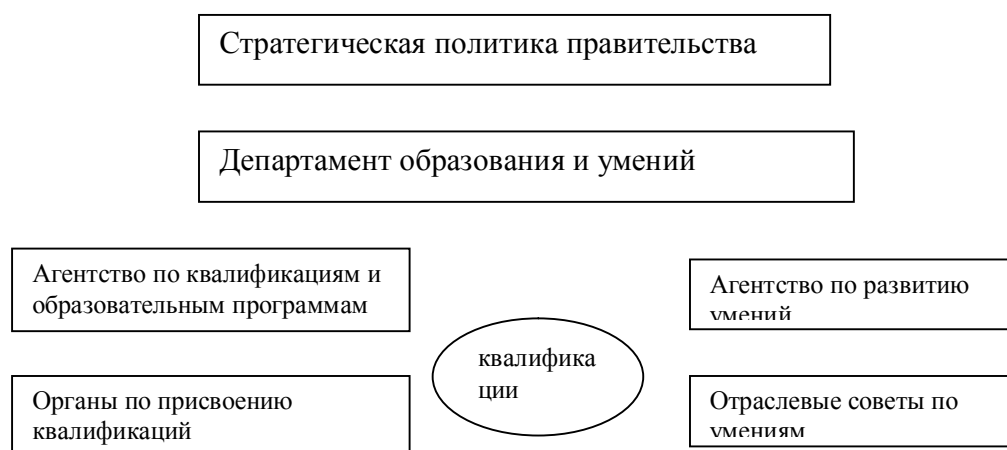
- доля области профессиональной деятельности в экономике страны (доля в ВВП, уровень занятости),
- четкий и обоснованный анализ изменений в спросе на требования к рабочей силе в свете растущей конкуренции, роли в экономике, новых технологий, демографических факторов и устойчивого развития на 5 лет,
- четко сформулированные направления деятельности Совета, приоритеты, задачи и ожидаемые результаты.

Оценка заявки складывается из:

- оценки бизнес-проекта,
- степени поддержки Совета со стороны работодателей (должна быть поддержка либо от самой крупной ассоциации работодателей, либо со стороны самой крупной компании в данной отрасли профессиональной деятельности, либо от не менее 51% предприятий, работающих в данной области профессиональной деятельности),
- оценки состава правления и его участия в подготовке полного текста заявки,
- оценки планируемой деятельности Совета.

Система регулирования квалификаций в Великобритании и ее субъекты

Агентство по квалификациям и образовательным программам Великобритании. Сформировано в 1997 г. Финансирование Агентства оставляет 150 млн. фунтов в год. Агентство занимается разработкой требований к умениям и квалификаций в рамках следующей процедуры:



На государственном уровне разрабатывается общий политический курс, в центре которого в настоящее время стоит задача развития **умений для повышения конкурентоспособности нации**. На основе общего стратегического курса Департаментом по образованию и умениям разрабатываются направления по реализации стратегического курса. Агентство по квалификациям и образовательным программам претворяет данные направления в жизнь в виде конкретных шагов, направленных на удовлетворение потребностей обучающихся в получении квалификаций, разработку рамки квалификаций, аккредитацию, регулирование и мониторинг квалификаций. (Под квалификациями понимаются дипломы или свидетельства об образовании, присуждаемые по завершении программ обучения). Для этого Агентство сотрудничает с такими структурами, как отраслевые советы по умениям, Совет по развитию умений, научно-исследовательские организации и организации по присуждению квалификаций.

Деятельность в области регулирования квалификаций предполагает обеспечение возможностей получения гражданами квалификаций, позволяющих им дальнейшее профессиональное развитие как в рамках перехода на новый уровень квалификации, так и в рамках одного и того же уровня, а работодателям – доступ к квалификациям рабочей силы, отвечающим потребностям их развития и повышения производительности.

Агентство по квалификациям и образовательным программам выполняет следующие функции:

- аккредитация национальных квалификаций профессионального образования (отвечающих требованиям национальных профессиональных стандартов),
- аккредитация национальных профессионально-ориентированных квалификаций,
- аккредитация квалификаций общего образования,

Центр изучения проблем профессионального образования

- включение квалификаций в национальную рамку квалификаций,
- мониторинг квалификаций.

В Агентстве разработкой требований к квалификациям занимается 35 человек, помимо этого работает около 6 исследователей. Агентство подотчетно Департаменту по образованию и умениям.

Отраслевые советы по умениям

Занимаются:

- анализом и описанием отрасли в формате «карты отрасли» (входящие в отрасль субъекты, профессии, тенденции развития, включая новые технологии, требования к численности и квалификациях работников, а также возможности получения и продолжения образования и обучения и карьерного роста),
- анализом требований к умениям и потребности в умениях на перспективу,
- разработкой предложений по введению новых технологий и законодательства,
- вовлечением работодателей,
- разработкой и обновлением национальных профессиональных стандартов,
- утверждением квалификаций.

Для получения права разрабатывать профессиональные стандарты, организация (отраслевой совет) должна отвечать следующим требованиям:

- финансовая устойчивость и наличие множественных источников финансирования,
- знания ситуации в отрасли, наличие поддержки со стороны работодателей,
- осуществление на системной основе сбора информации, необходимой для выявления потребности в новых профессиональных стандартах и обновлении старых стандартов;
- способность разработать четкую и понятную структуру стандарта,
- наличие взаимодействия с пользователями стандарта и другими заинтересованными группами в стране,
- обеспечение открытого доступа к профессиональным стандартам,
- обеспечение мониторинга использования стандарта.

Все профессиональные стандарты подлежат оценке по следующим критериям:

- обоснованность разработки (отсутствие дублирования стандартов),
- наличие процедуры получения обратной связи относительно профессиональных стандартов,
- проведение исследований для обеспечения соответствия стандартов современным требованиям,
- описание в стандартах в измеряемых терминах деятельности в профессиональной области с точки зрения того, что должен делать, знать и понимать работник,
- применимость стандартов для широкого круга потребителей, понятный язык описания и четкая структура.

В настоящее время особый акцент делается на инвентаризацию умений в рамках отраслей для выявления областей дублирования стандартов и систематизации единиц стандартов, общих для нескольких областей.

В настоящее время в Великобритании насчитывается 25 отраслевых советов, которые представляют собой независимые организации работодателей. К направлениям деятельности советов, которые пользуются особой популярностью у отраслевых работодателей, является обучение, организуемое советами, информационное обеспечение (доступ к публикациям, информации и результатам исследований, проводимых советами) и консультационная помощь компаниям, предоставляемая советами.

В недавнем прошлом правительство Великобритании обязало советы также заниматься разработкой новых типов квалификаций/дипломов в рамках реформы

Центр изучения проблем профессионального образования

существующей системы квалификаций и предложений Министерству внутренних дел по вопросам дефицита умений для реализации политики в области иммиграции.

Примечание. Помимо советов разработкой профессиональных стандартов занимается еще ряд организаций. Общее количество таких организаций составляет около 40.

Процедура разработки профессиональных стандартов занимает от полутора до двух лет, а обновление от 12 до 18 месяцев.

Примеры

В строительной отрасли действует Совет по умениям в строительной отрасли, в котором занято около 2500 человек. Центральный офис Совета располагается в Норфолке.

Совет проводит деятельность по следующим направлениям:

- развитие бизнеса (в сотрудничестве с учебными заведениями, региональными агентствами по развитию, местными советами по обучению и умениям),
- планирование развития рабочей силы,
- разработка стандартов и квалификаций,
- сертификация и регистрация (аккредитация профессиональных стандартов и формирование национальной рамки квалификаций профессионального образования),
- рекрутинг, образование и карьера (профорientационные услуги и консультирование по вопросам профессиональной карьеры; руководство реализацией образовательных программ в учебных заведениях),
- содействие предоставлению профессионального обучения тем, кто впервые выходит на рынок труда,
- повышение мотивации рабочей силы,
- предоставление консультаций строительным компаниям по вопросам обучения и квалификациям,
- предоставление краткосрочных курсов обучения в рамках Национального строительного колледжа,
- взимание сборов с работодателей на развитие обучения,
- оказание помощи компаниям в развитии корпоративной культуры и ценностей.

Совет отвечает за развитие умений в таких областях профессиональной деятельности, как: кладка кирпича, штукатурные работы, отделочные работы, работы, производимые с лесов, охрана здоровья и техника безопасности, профессиональный менеджмент (проведение геодезических работ, техническое обслуживание зданий и сооружений, управление вопросами охраны здоровья и техники безопасности). Помимо этого Совет отвечает за реализацию программ «ученичество» в своей отрасли (обучение в процессе труда с частичным прохождением обучения в учебных заведениях).

В настоящее время Совет реализует международный проект в сотрудничестве с Консультативным агентством по развитию умений, Кембридж (CamProf), Международным форумом по разработке профессиональных стандартов и международными экспертами по определению влияния современных методов строительства. Цель проекта – обеспечение сравнимости и сопоставимости профессиональных стандартов в строительной отрасли на международном уровне.

При разработке профессионального стандарта выделяются следующие обобщенные области в рамках строительной отрасли:

- стальные каркасы,
- нефтяные установки (нефтяные вышки),
- плавучие основания,

Центр изучения проблем профессионального образования

- системы отопления,
- вентиляция,
- электропроводка.

Совет по строительству является единственной организацией, которая реализует практику сборов с предприятий на нужды обучения. Эти сборы позволяют формировать гранты предприятиям для проведения обучения работников. Сумма сборов зависит от размера предприятия. Крупные и средние предприятия выплачивают большие суммы по сравнению с малыми предприятиями. При этом последние получают больше грантов, так как именно эти предприятия занимаются обучением большинства новых работников отрасли. Компании со штатом менее 49 сотрудников получают ежегодно свыше 65 миллионов фунтов на обучение. Сбор взимается с предприятий, имеющих фонд оплаты труда не менее 64 тыс. фунтов в год, размер сбора составляет около 0,5% от фонда заработной платы.

Работа Совета по определению потребности в умениях осуществляется путем выявления основных крупных контрактов на следующий год и опроса работодателей относительно потребностей в рабочей силе. Эти обследования также позволяют выявить потребность в новых профессиональных стандартах.

Совет имеет разветвленную региональную сеть в форме так называемых «национальных обсерваторий», которые занимаются мониторингом развития отрасли и прогнозированием потребности в умениях.

В отрасли Советом введен «паспорт профессии», в разработке которого участвовали около 20 групп подрядчиков. Также введена «карточка умений в области безопасности труда» для отрасли, без которой нельзя не только работать в отрасли, но и находиться на территории строительной площадки. Получение данной карточки возможно после сдачи теста по охране здоровья и безопасности труда в режиме он-лайн и прохождения курса обучения в рамках программы второго уровня национальной квалификации профессионального образования (мин. 1 год обучения). Аналогичная карточка введена для электриков и для ряда других профессий и специальностей.

Совет имеет собственный орган по присуждению квалификаций (в партнерстве с City and Guilds, см. ниже).

Источники финансирования деятельности Совета включают в себя:

- государственные средства,
- сбор с предприятий,
- средства от реализации проектов по заказу строительных компаний,
- средства от реализации программ обучения в компаниях,
- средства Европейского социального фонда,
- спонсорские средства.

Для получения государственных средств разрабатывается бизнес-план, который подается на утверждение в Агентство по развитию умений (см. ниже), после чего Совет по умениям и обучению (структура, занимающаяся распределением государственных средств) предоставляет запрашиваемые средства.

В отрасли выделено 40 подгрупп национальных профессиональных стандартов, соответствующих отдельным специальностям/профессиям, а также 90 профессиональных траекторий. Всего насчитывается 870 единиц профессиональных стандартов. Для разработки профессиональных стандартов формируются рабочие группы, представляющие все заинтересованные стороны. Поскольку ряд единиц стандарта охватывает деятельность из других областей, то для их разработки привлекаются соответствующие эксперты из других отраслевых советов. После разработки стандарта он направляется на одобрение в Агентство по развитию умений совместно с предложениями относительно распределения единиц

Центр изучения проблем профессионального образования

стандарта по уровням квалификаций. После оценки и утверждения стандарта он включается в реестр национальных профессиональных стандартов.

Обновление стандартов осуществляется по мере необходимости, выявляемой в ходе мониторинга реализации стандартов.

В *отрасли гостеприимства, досуга и туризма* функционирует отраслевой совет “People 1st”, который является благотворительной частной организацией. В этой области традиционно сильными были программы ученичества для обучения шеф-поваров. Остальные области были менее развиты. Более того, правительство традиционно не придавало большого значения отрасли гостеприимства и не оказывало ей существенной поддержки.

В настоящее время в индустрии питания занято около 1,9 миллионов человек. Ежегодно присуждается около 50 000 национальных квалификаций. Помимо этого существуют отраслевые квалификации, присуждаемые частными компаниями после завершения обучающимися краткосрочных курсов обучения.

Национальные квалификации формируются на базе профессиональных стандартов и включают в себя небольшое количество обязательных и значительное количество факультативных модулей, что часто критикуется, поскольку программы обучения, приводящие к получению квалификации, могут состоять из различных модулей. При этом обязательным условием является учет при разработке квалификаций требований национального профессионального стандарта, разрабатываемого отраслевым советом.

В целом в отрасли наблюдается высокая текучесть кадров (около 30% в год). Как правило, отток кадров происходит в сектор розничной торговли. Ситуация усугубляется притоком иммигрантов, в обучение которых работодатели не очень стремятся инвестировать.

С точки зрения наиболее важных умений, определяемых работодателями для работников отрасли, выделяются следующие: контроль качества, поддержание бренда, работа в сложных условиях, управление временными ресурсами, обслуживание клиентов, лидерство, безопасность пищи.

Отрасль подразделяется на два подсектора: массовое обслуживание (питание в школах, на предприятиях, в больницах и т.д.) и «немассовое» обслуживание (в ресторанах).

В отраслевом совете работает около 40 человек. Как и все советы, данный совет лицензирован государством через Агентство по развитию умений (см. ниже). Лицензирование проводится по ряду параметров, важнейшим из которых является способность представлять работодателей (отрасль).

Управление Советом осуществляется Правлением, куда входит около 20 наиболее квалифицированных представителей отрасли. Совет, помимо всего прочего, занимается лоббированием интересов отрасли в правительстве.

В настоящее время в отрасли благодаря Совету активно внедряются два новых механизма: Knowat и паспорта умений. Knowat является механизмом отслеживания удовлетворенности потребителей. В рамках этого механизма происходит опрос предприятий в электронном формате на основе анкет, позволяющий предприятиям выявлять проблемные области, реализовывать возможности повышения прибыльности, организовывать обучение сотрудников, выявлять возможности роста и повышения эффективности. Полученная по итогам опроса информация помогает предприятиям в формировании лояльности потребителей и повышении эффективности управления развитием человеческих ресурсов.

Паспорт умений позволяет каждому работнику отрасли фиксировать собственные умения и квалификации в отраслевой базе данных в режиме он-лайн. Также в паспорте фиксируются все виды и формы формального и неформального обучения, полученного работником, а также умения, которые работники приобретают в течение своей трудовой

Центр изучения проблем профессионального образования

жизни. Паспорт умений позволяет работодателям отслеживать достижения своих работников, полученное ими обучение, а также «пробелы» в обучении работников.

В отрасли разработана квалификация магистра в области гостеприимства, куда входят такие области изучения, как управление, менеджмент, финансирование, стратегическое планирование, развитие человеческих ресурсов, проекты, направленные на решение проблем отрасли и т.д., которые являются обязательными для всех специальностей обучения.

В настоящее время Советом разработан прототип веб-портала (www.ukskillspassports.org), в котором содержится информация относительно всех имеющихся квалификаций, провайдеров, реализующих программы обучения, и органов по присуждению квалификаций по специальностям данной отрасли. Помимо этого на портале помещена информация об умениях и способностях, необходимых для каждой профессии/специальности отрасли, а также «карты» отдельных профессиональных областей, входящих в состав отрасли.

Отраслевой совет в области умений в сфере поддержания и обслуживания зданий (Asset skills).

Данный совет разрабатывает стандарты в области обслуживания и управления зданиями и охватывает такие области, как: недвижимость (градостроительство), жилищный фонд, управление зданиями (уборка). Ожидается, что к 2010 г. будет ощущаться потребность в 50000 новых работников для данной отрасли. Помимо этого данный совет занимается развитием умений и разработкой стандартов в области умений для занятости (ключевых умений). Деятельность совета осуществляется на основе 5-летних планов.

В рабочие группы по разработке профессиональных стандартов входят представители различных организаций работодателей и других отраслевых советов, а также представители различных исследовательских структур и министерств. Процедура разработки стандартов включает в себя составление «карты отрасли», сбор данных в регионах, разработку критериев и проведение анкетирования предприятий, после чего единицы стандарта разрабатываются в процессе консультаций с представителями отрасли.

Агентство по развитию отраслевых умений

Агентство отвечает за поддержку, финансирование (следует отметить, что непосредственное выделение средств осуществляется Советом по умениям и обучению, однако предоставление средств невозможно без соответствующего запроса со стороны Агентства) и мониторинг деятельности отраслевых советов. Совместно с отраслевыми советами Агентство составляет сеть «Умения для бизнеса». Задача сети состоит в повышении производительности труда и рентабельности предприятий Великобритании, повышении качества и уровня умений работников. Сеть регулярно осуществляет публикации в области деятельности отраслевых советов и участия в них работодателей.

Для координации деятельности сети и Агентства по развитию отраслевых умений на региональном уровне назначаются региональные менеджеры по вопросам партнерства, которые занимаются пропагандой деятельности сети и участвуют в деятельности регионального форума по отраслевым умениям.

Сеть включает в себя следующие отраслевые советы:

- Совет в области гостеприимства, досуга и туризма;
- Совет в обрабатывающих отраслях;
- Совет в области науки, техники и обрабатывающих технологий;
- Совет в области легкой промышленности;
- Совет в области социальной работы;
- Совет в области здравоохранения;

Центр изучения проблем профессионального образования

Совет в правоохранительной области;
Совет в области логистики;
Совет в области активного досуга и обучения;
Совет в области радио- и телевидения, видео, интерактивных средств массовой информации и фотографии;
Совет в области розничной торговли;
Совет в области строительных услуг;
Совет в области обслуживания недвижимости, жилого фонда, уборки и управления жилым фондом;
Совет в области автомобилестроения;
Совет в области ядерной, нефтегазовой отрасли и полимерной химии;
Совет по строительству;
Совет по искусству, музейному делу;
Совет в области электро- и газо-энергетики, водоснабжения и сбора и утилизации отходов;
Совет в области ИКТ и телекоммуникаций;
Совет в области финансовых услуг;
Совет в области пассажирского транспорта;
Совет по структурам центрального правительства;
Совет в области пищевой промышленности;
Совет по вопросам окружающей среды;
Совет по вопросам развития обучения в течение всей жизни.

Взаимоотношения между Агентством и отраслевыми советами не регулируются контрактом, однако, Агентство уполномочено лицензировать советы. Основные каналы взаимодействия – коммуникационные.

В настоящее время благодаря усилиям сети и Агентства внедряются так называемые «паспорта умений» (см. примеры выше).

В рамках реформы отраслевых квалификаций в практику деятельности Советов введены так называемые «соглашения по отраслевым умениям», в рамках которых Советы обязаны проводить анализ спроса и предложения умений в отрасли для выявления дефицита в умениях и формирования предложений по решению данной проблемы с точки зрения предложения программ обучения.

Данные соглашения направлены на обеспечение отраслей квалифицированной рабочей силой и дальнейшее объединение и сплочение усилий правительства, работодателей, работников и их организаций в области планирования, финансирования и поддержки образования и обучения.

Разработка соглашений предполагает 5 этапов:

- оценка потребностей отрасли в умениях на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период,
- обзор масштабов, характера и значимости для работодателя обучения, предоставляемого на всех уровнях квалификаций,
- анализ недостатков в развитии рабочей силы и выявление приоритетов на их основе,
- обзор инициатив в области сотрудничества, направленного на инвестиции в развитие умений,
- итоговое соглашение относительно того, как совет и работодатели будут реализовывать выявленные приоритеты для обеспечения необходимого предложения услуг по развитию умений.

В реализации соглашений участвуют:

- финансирующие организации, включая Совет по обучению и умениям,

Центр изучения проблем профессионального образования

- агентства экономического развития,
- вузы,
- учебные заведения профессионального образования,
- Конфедерация британской промышленности,
- структуры по профориентации,
- «Инвесторы в людей»,
- национальный институт непрерывного образования взрослых,
- ассоциация обучающихся структур,
- Департамент трудовой деятельности и пенсий,
- Федерация малого бизнеса, и ряд других.

В настоящее время по инициативе Агентства и отраслевых советов создаются так называемые Национальные академии умений, которые реализуют практико-ориентированные специализированные программы, учитывающие запросы работодателей. Уже функционирует 3 Академии, и скоро откроется четвертая. Эти 3 академии включают в себя: Академию в области умений для строительной отрасли, которая предоставляет возможности обучения в строительных предприятиях в ходе реализации конкретного строительного проекта; Академию в области пищи и напитков, которая также предоставляет возможности обучения на предприятиях работодателей; Академию в области финансовых услуг. Четвертая академия предполагает обучение в области строительства новых атомных станций.

Такие академии являются дочерними компаниями отраслевых советов и «мостиком» между учебными заведениями профессионального образования и самими советами.

В деятельности Агентства большую роль играют две структуры, занимающиеся прогнозированием, а именно, Институт исследований в области занятости и Институт изучения проблем занятости.

Агентство также занимается вопросами повышения мотивации работодателей к обучению работников. Так, например, в рамках программы Training to Gain работодатели, занимающиеся обучением работников для достижения ими второго квалификационного уровня, получают государственные субсидии.

Органы по присуждению квалификаций

Частные компании, которые отвечают за:

- проекцию требований профессиональных стандартов в единицы оценки,
- определение процедур обеспечения качества и оценки,
- разработку национальных квалификаций профессионального образования и их утверждение Отраслевыми советами,
- представление квалификаций в Агентство по квалификациям и образовательным программам для получения аккредитации.

Квалификации получают аккредитацию на 3-5 лет.

Для разработки и аккредитации квалификации используется следующая процедура:

1. Отраслевой Совет в своей стратегии в области квалификаций обозначает потребность в каких-либо квалификациях.
2. Орган по присуждению квалификаций представляет так называемый «протокол о намерениях» относительно разработки новой квалификации в отраслевой совет и получает согласие совета на разработку квалификации на основе.
3. После утверждения отраслевым советом «Протокол о намерениях» проходит процедуру предварительной аккредитации в Агентстве по квалификациям и образовательным программам и помещается в базу Электронной системы аккредитации.

Центр изучения проблем профессионального образования

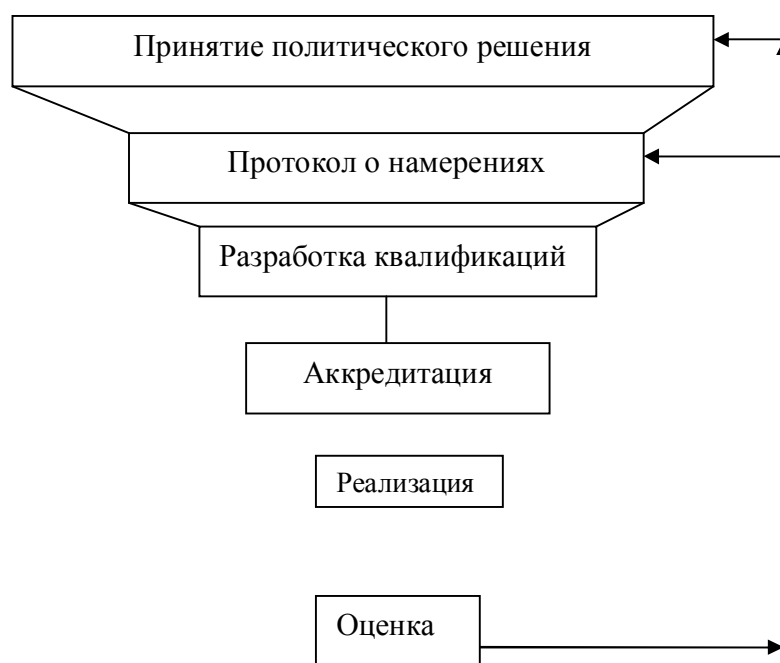
4. Далее, проект проходит дополнительную проверку в Группе по проверке на соответствие потребностям отрасли и необходимым нормативным рамкам, после чего принимается окончательное решение об аккредитации, и новая квалификация вносится в базу данных национальных квалификаций.
5. Группа по регулированию аккредитации проводит мониторинг квалификаций.

Как указано в пункте 2, все органы по присуждению квалификаций должны представлять каждой отрасли (в лице отраслевого совета), для которой они присуждают квалификации (т.е. документы об образовании, свидетельствующие о прохождении программы обучения), так называемый «протокол о намерениях», в котором они излагают свою стратегию разработки квалификаций для данной отрасли. Этот протокол о намерениях должен быть утвержден соответствующим отраслевым советом и помещен в Электронную систему аккредитации. В этом протоколе указывается процедура присуждения квалификаций, сформированная на основе отраслевой стратегии в области квалификаций (в которой указывается количественная и качественная потребность в квалификациях), т.е. протокол о намерениях содержит следующую информацию:

- обоснование необходимости квалификаций в данной отрасли,
- соответствие новых квалификаций критериям отраслевого совета,
- обоснование сроков разработки новых квалификаций или пересмотра существующих квалификаций,
- цифры оценки потребности в освоении данной квалификации (спрос на квалификацию).

Присуждение квалификаций предполагает соответствие кандидата определенным требованиям, сформулированным Органом по присуждению квалификаций на основе профессионального стандарта и утвержденным Агентством по квалификациям и образовательным программам. Только в этом случае присуждаемые дипломы будут иметь признание на государственном уровне.

Таким образом, процедура разработки квалификаций может быть схематично представлена следующим образом:



Центр изучения проблем профессионального образования

Одним из самых крупных и известных органов по присуждению квалификаций является City and Guilds. Эта организация разрабатывает квалификации профессионального образования в среднем за 9 месяцев. Каждая квалификация состоит из единиц квалификации и механизмов оценки. Помимо этого City and Guilds, как и все другие органы по присуждению квалификаций, разрабатывает материалы для обучающихся.

Недавно была разработана новая квалификация уровней 1-3 в области «профессиональное приготовление пищи», которая будет продвигаться на международном уровне. В этой квалификации особое внимание уделяется безопасности пищи, которая составляет отдельную обязательную единицу квалификации

Центр исследований в области умений, знаний и деятельности организаций

Создан по инициативе Оксфордского университета и университета Кардифф. Постоянный штат – 5 человек, плюс привлеченные исследователи из других университетов, включая зарубежные. Центр является инициатором создания разветвленной международной сети. Центр создан при Совете по исследованиям в области экономики и социальной сферы, помимо данного центра при этом Совете функционируют 18 других исследовательских центров.

Центр занимается исследованиями в двух направлениях – образование и обучение и условия для их реализации с точки зрения значения образования для получения личной выгоды, роли образования для функционирования организации и национальной экономики.