

Приложение  
к приказу Министра труда  
и социальной защиты населения  
Республики Казахстан  
от 15 июля 2014 года  
№ 336-ө

Приложение 2  
к приказу Министра труда  
и социальной защиты населения  
Республики Казахстан  
от 27 июня 2013 года  
№ 292-ө-м

## **Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов**

### **Общие положения**

1. Настоящие Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов содержат методику разработки и оформления профессиональных стандартов (далее - ПС).

2. ПС разрабатываются в соответствии с Государственным классификатором Республики Казахстан «Классификатор занятий», в котором все профессии последовательно сгруппированы в профессиональные подгруппы, профессиональные группы, основные группы и разделы<sup>1</sup>.

3. В настоящих Методических рекомендациях применяются следующие термины и определения:

Квалификация - степень готовности работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций.

Квалификационный уровень/уровень квалификации - совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Классификатор занятий - систематизированный перечень занятий (профессий), позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистического учета, сравнения и анализа данных по состоянию рынка труда.

Компетенция - способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности.

Национальная рамка квалификаций - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

Национальная система квалификаций - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

---

<sup>1</sup> На момент формирования методических рекомендаций по разработке и оформлению ПС в действующую версию КЗ производится внесение изменений в части разделения занятий по отраслевому признаку, когда однородные занятия определяются в одну профессиональную группу. В связи с этим разработчиками ПС используется структура КЗ, указанная в методологии, т.е. профессии группируются в профессиональные подгруппы, профессиональные группы, основные группы и разделы, названия которых формируются разработчиками ПС самостоятельно на этапе разработки ПС.

Отраслевая рамка квалификаций - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

Профессиональная группа - совокупность профессиональных подгрупп, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

Профессиональная подгруппа - совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Профессиональный стандарт - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда.

Профессия – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании.

Трудовая функция - набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

### **Цель и назначение профессиональных стандарт**

4. ПС разрабатываются в качестве основы для оценки, аттестации, подготовки и переподготовки кадров и предназначены для использования широким кругом пользователей:

работниками - для понимания предъявляемых требований к профессии в отрасли, планирования повышения своей квалификации и карьерного продвижения;

работодателями - для разработки используемых требований/ инструкций/ обязанностей к работникам, формирования критериев при найме и аттестации персонала, а также составления программ повышения квалификации, развития, продвижения и ротации кадров;

представителями системы образования - для разработки образовательных программ и модулей;

организациями/органами, осуществляющими деятельность по сертификации и присвоению квалификации - для разработки оценочных материалов при сертификации персонала и выработки критериев квалификации работников по уровням соответствия;

государственными органами - для использования ПС в качестве критериев для мониторинга и прогнозирования рынка труда.

### **Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов**

5. При разработке ПС следует соблюдать следующие принципы:

последовательность - каждый этап, описанный в настоящих методических рекомендациях, рекомендуется выполнять последовательно, один за другим;

профессиональный подход – процесс разработки ПС рекомендуется осуществлять под руководством специально обученных работников, имеющих опыт разработки квалификационных требований или профессиональных стандартов;

координация – руководитель проекта постоянно курирует, координирует и контролирует процесс разработки ПС;

объективность – при разработке ПС проводится детальный отраслевой анализ для выявления особенностей, сложившихся практик и актуальных тенденций отрасли;

вовлеченность заинтересованных сторон - в процессе разработки ПС рекомендуется учитывать мнения всех заинтересованных сторон: работников, работодателей, представителей системы образования, объединений работников и работодателей,

профессиональных ассоциаций, государственных органов, органов/организаций, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации, некоммерческих и исследовательских организаций, отраслевых экспертов и консультантов и др.;

обратная связь - замечания и комментарии заинтересованных сторон следует анализировать и учитывать на всех этапах разработки ПС.

#### 6. Подход к разработке профессиональных стандартов.

ПС разрабатываются на профессиональные подгруппы, при этом для каждой профессии разрабатывается карточка профессии.

При необходимости разработчики ПС могут включить в ПС новые профессии, которых нет в КЗ, если в ходе встречи рабочей группы будет обоснована необходимость создания данных профессий.

Оформление ПС и карточек профессий осуществляется в соответствии со структурой ПС: «Макетом ПС», указанным в разделе 4.1 настоящих методических рекомендаций.

Разработка ПС осуществляется в два шага:

1 шаг – определяется перечень профессий данной профессиональной подгруппы и для каждой профессии разрабатывается карточка профессии;

2 шаг – карточки профессий объединяются по принципу аналогичных характеристик (на основе экспертного заключения) в профессиональные подгруппы и образуют собой ПС.

Более подробная иллюстрация двухшагового подхода к разработке ПС представлена на схеме 1.

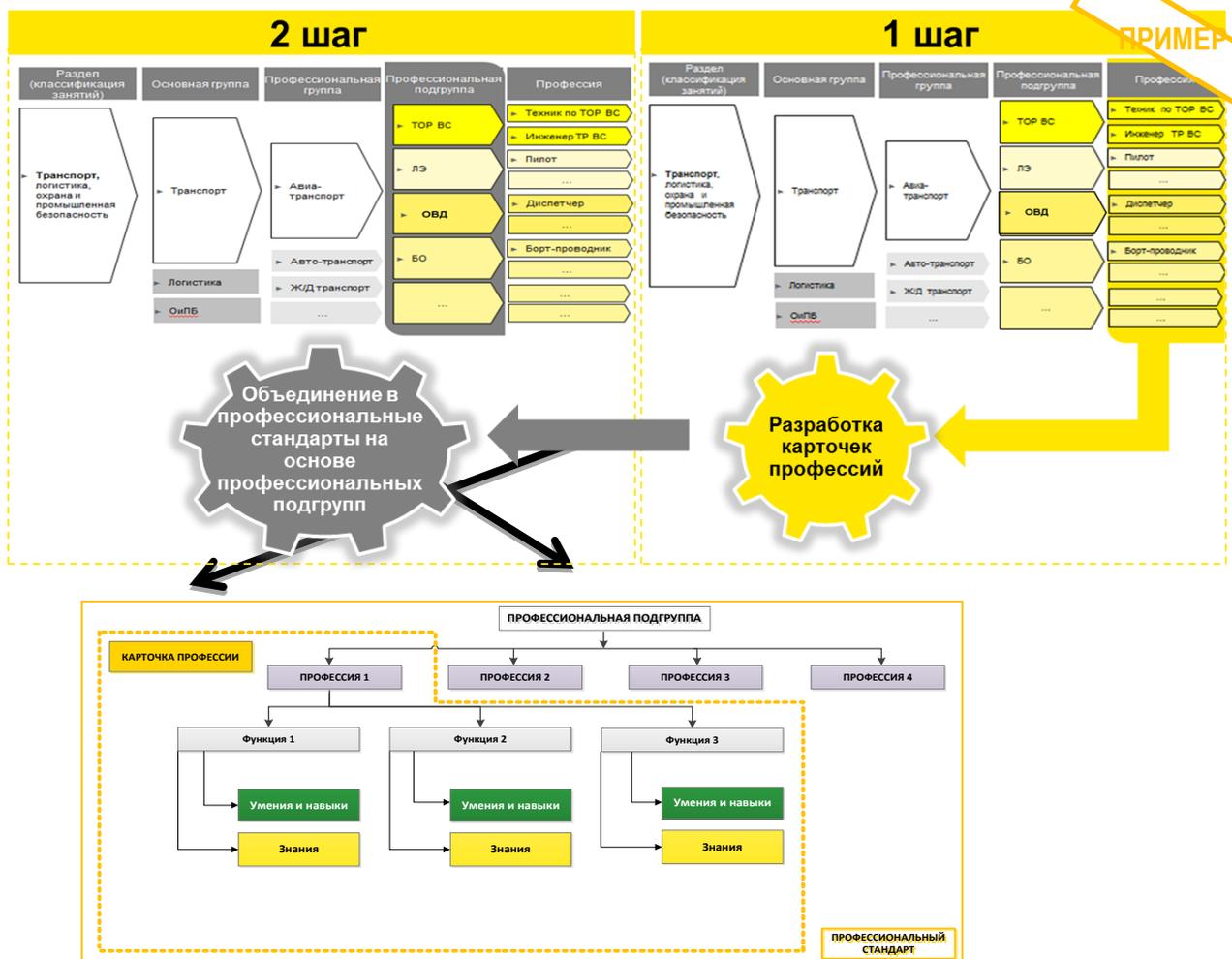


Схема 1. Подход к разработке ПС.

ПС и карточки профессий интегрированы в систему ОРК, поэтому при разработке ПС следует соотносить профессии с соответствующими квалификационными уровнями ОРК.

Для того, чтобы видеть возможные перемещения между квалификационными уровнями разрабатываются карты профессиональной квалификации, включающие все профессии в рамках ОРК.

Карта профессиональной квалификации является дополнением к ОРК.

Более подробное описание процедур соотнесения профессий с уровнями квалификаций и разработки карт профессиональной квалификации представлено в схеме 2 настоящих методических рекомендаций.

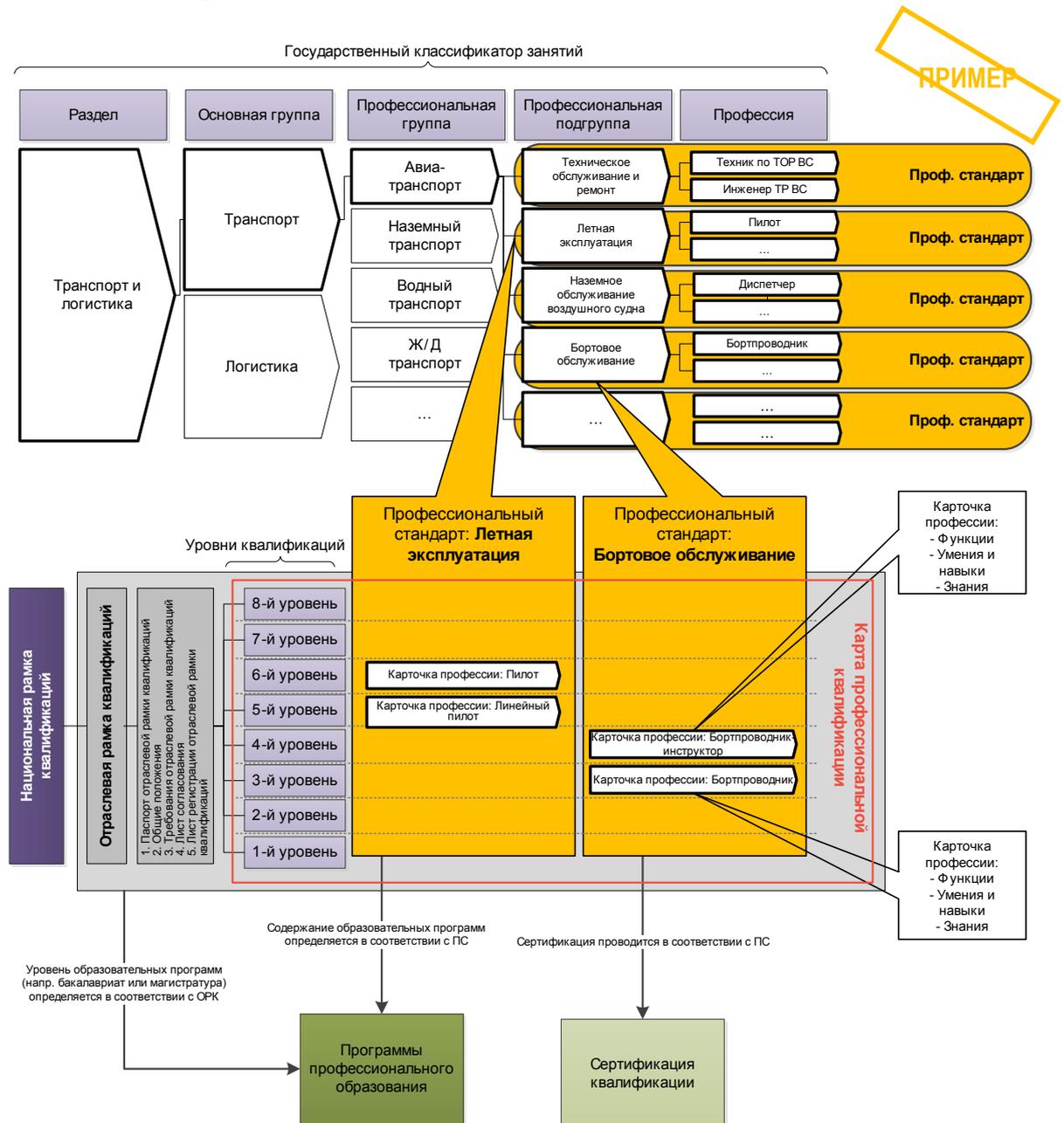


Схема 2. Место ПС в НСК.

## 7. Взаимодействие рынка труда и системы образования

На схеме 3 представлено взаимодействие рынка труда и образовательной системы в процессе присвоения квалификации, определения квалификационного уровня и повышения уровня квалификации в рамках НРК.

Профессии в картах профессиональной квалификации распределяются по уровням отраслевой (национальной) рамки квалификаций. Квалификация присваивается обучившемуся в образовательном учреждении после сдачи квалификационного экзамена. Также во время своей трудовой деятельности работник может повысить свой квалификационный уровень путем сдачи квалификационного экзамена. В процессе повышения квалификации посещение образовательного учреждения не обязательно.

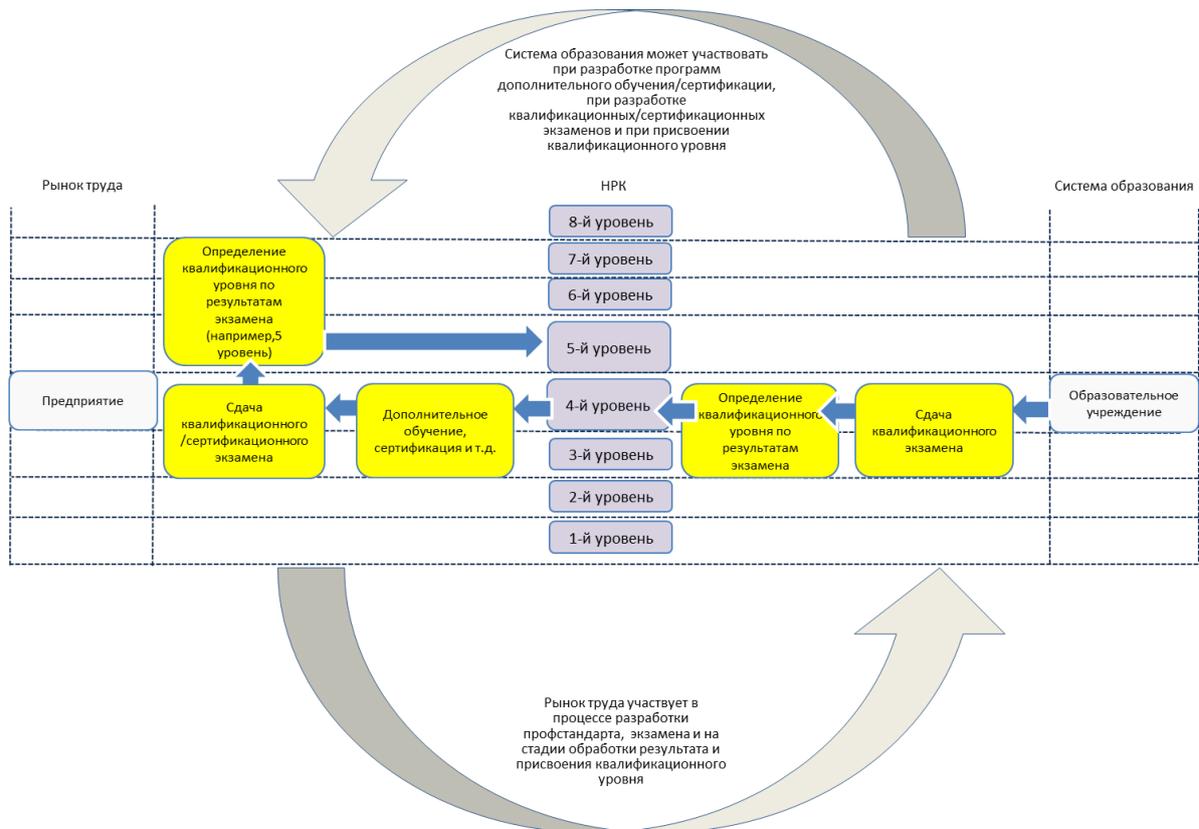


Схема 3. Взаимодействие рынка труда и системы образования

## 8. Критерии оценки качества профессиональных стандартов.

В процессе разработки ПС следует учитывать интересы всех заинтересованных сторон: работников, работодателей, представителей системы образования, профсоюзов, профессиональных ассоциаций и объединений, государственных органов, органов/организаций, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации.

В процессе разработки ПС проводится всесторонний анализ отрасли и учитываются различные факторы, которые могут повлиять на ПС, такие как: технологическое и инновационное развитие, тенденции рынка труда и демографические показатели, изменения в системе образования и т.д.

ПС разрабатывается на основании настоящих методических рекомендаций, в соответствии с утвержденной структурой ПС. Профессии описываются в карточке

профессий и распределяются по квалификационным уровням в карте профессиональной квалификации в соответствии с ОРК.

К указываемым в карточках профессий знаниям, умениям и навыкам предъявляются следующие требования:

четкость, краткость, лаконичность изложения текста – использование конкретных, понятных формулировок;

однозначность (недвусмысленность) - для понимания всеми пользователями одинаково;

измеримость - для использования в качестве критериев оценки;

всеобъемлемость –отражение всех требований к квалификации;

актуальность – учет текущей ситуации на рынке труда и отражение требований к квалификации, действительно необходимых на данный момент.

### Структура профессионального стандарта

9. Структура (макет) профессионального стандарта.

Структура ПС условно делится на четыре раздела.

Первый раздел включает:

1) Реквизиты ПС – кем, когда и на основе какого нормативно-правового акта утвержден ПС.

2) Название ПС – название в соответствии с наименованием профессиональной подгруппы, которое формируют эксперты рабочей группы, например «Бортовое обслуживание».

3) Глоссарий – список терминов, используемых в данном ПС – содержит как общие термины, используемые во всех ПС, так и профессиональные термины, характерные для данной профессиональной подгруппы. Глоссарий составляется для того, чтобы все стороны, участвующие в разработке ПС понимали значения применяемых терминов.

Утвержден	1)
приказом «__должность__»	
от «__дата__» № «__номер__»	2)
Профессиональный стандарт: «__Название ПС__»	3)
<b>Глоссарий.</b>	
В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:	
<b>Квалификация</b> - степень готовности работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций.	
<b>Квалификационный уровень/уровень квалификации</b> - совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.	
<b>Национальная рамка квалификаций (НРК)</b> - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.	
<b>Национальная система квалификаций (НСК)</b> - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.	
<b>Отраслевая рамка квалификаций (ОРК)</b> - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.	
<b>Отрасль/основная группа</b> - совокупность предприятий и организаций, для которых	

характерна общность выпускаемой продукции, технологии производства, основных фондов и профессиональных навыков работающих.

**Профессиональная группа** - совокупность профессиональных подгрупп, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

**Профессиональная подгруппа** – совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

**Профессиональный стандарт (ПС)** - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

**Профессия** – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующая определённых знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании.

**Трудовая функция** - набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

Описание ПС приводится в Приложении к настоящим методическим рекомендациям.

Второй раздел включает содержание паспорта ПС:

- 4) Название ПС – дублирование названия, указанного в первой части ПС (А.2).
- 5) Номер ПС – присваивается уполномоченным государственным органом по труду (далее - уполномоченный орган по труду) после внесения в Реестр ПС.
- 6) Раздел – указывается его наименование.
- 7) Основная группа – указывается ее наименование.
- 8) Профессиональная группа - указывается ее наименование.
- 9) Краткое описание ПС – включает общую характеристику профессиональной подгруппы.

Третий раздел включает содержание карточек профессий - для каждой профессии в рамках профессиональной подгруппы составляются карточки профессий со следующей информацией:

10) Код – для каждой профессии указывается код согласно КЗ. Если данная профессия является новой или не указана в КЗ, то новый уникальный код ей присваивается уполномоченным органом по труду согласно методологии присвоения кода в КЗ.

11) Профессия – указывается наименование профессии в соответствии с КЗ, если профессия новая или не указана в КЗ, то наименование ей присваивает рабочая группа, а уполномоченный орган при утверждении проверяет наименование на соответствие требованиям законодательства.

12) Квалификационный уровень по ОРК. В рамках рабочих групп эксперты из соответствующих отраслей согласовывают, какой уровень квалификации применим для каждой профессии. При указании квалификационного уровня для профессии можно ориентироваться на показатели достижения квалификации, указанные в ОРК, справочники ЕТКС и КС (единый тарифно-квалификационный справочник и квалификационный справочник), и другие материалы, а также на то, какой уровень образования (например, общее образование, ТиПО, бакалавр и т.д.) по мнению разработчиков, требуется для выполнения деятельности работниками данной профессии.

13) Трудовые функции – указываются работы, выполняемые работниками данной профессии с разбивкой на отдельные связанные компоненты - трудовые функции. Разбивка

на трудовые функции предназначена для более четкого структурирования необходимых знаний, навыков и умений и для составления оценочных материалов при подтверждении квалификаций.

14) Умения и навыки – содержит описание того, что должны уметь работники данной профессии в разрезе каждой трудовой функции.

15) Знания – содержит описание того, что должны знать работники данной профессии в разрезе каждой трудовой функции.

16) Требования к личностным компетенциям – содержит описание личных характеристик, которыми должны обладать работники данной профессии (например, умение работать в команде и т.д.).

17) Связь с другими профессиями в рамках ОРК - какие профессии могут получить работники в своем профессиональном развитии согласно карте профессиональной квалификации.

Четвертый раздел включает технические данные ПС - информацию, регламентирующую процедуры разработки и пересмотра ПС:

18) Разработано - наименование разработчика данного ПС - могут указываться как организации, так и отдельные физические лица, в зависимости от того, кто занимался разработкой данного ПС.

19) Номер версии – для того, чтобы соответствовать актуальным требованиям рынка труда ПС регулярно пересматриваются и обновляются. Номер версии показывает, сколько раз пересматривался данный ПС и предназначен, чтобы ориентироваться на последнюю версию.

20) Дата ориентировочного пересмотра - согласно распространенной практике в первый раз после разработки ПС наиболее оптимальный период пересмотра - через 3 года, а затем каждые 5 лет.

Приложение 1 к ПС « <u>название ПС</u> »		
<b>1. Паспорт ПС</b>		
Название ПС:		
Номер ПС:		
Раздел:		
Основная группа:		
Профессиональная группа:		
Краткое описание ПС:		
<b>2. Карточки профессий</b>		
Перечень карточек профессий:	Название профессии	Уровень профессии по ОРК
	Название профессии	Уровень профессии по ОРК
	...	...
<b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «НАЗВАНИЕ ПРОФЕССИИ»</b>		
Код:		
Профессия:		
Квалификационный		

4)

5)

6)

7)

8)

9)

10)

11)

12)

уровень по ОРК:			
Трудовые функции:	Трудовая функция 1 Трудовая функция 2 ...		13)
Трудовая функция 1	<b>Умения и навыки:</b>		14)
	<b>Знания:</b>		15)
Требования к личностным компетенциям	---		16)
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Код	Название профессии	17)
<b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «НАЗВАНИЕ ПРОФЕССИИ»</b>			
...			
<b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «НАЗВАНИЕ ПРОФЕССИИ»</b>			
...			
<b>3. Технические характеристики ПС</b>			
Разработано:			18)
Номер версии и год выпуска:			19)
Дата ориентировочного пересмотра:			20)

Для профессий с разрядной системой (например, токарь или слесарь) может использоваться другой макет карточки профессии с указанием квалификационного уровня, а также знаний, умений и навыков для каждого разряда.

Для таких профессий в графе «Квалификационный уровень по ОРК» может указываться несколько квалификационных уровней (например, 3-4 уровень ОРК). А в графах знания, умения и навыки для каждого разряда указывается соответствующий уровень ОРК (например, для токаря 5 разряда - 3 уровень ОРК, а для токаря 6 разряда - 4 уровень ОРК).

<b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «НАЗВАНИЕ ПРОФЕССИИ»</b>			
Код:			
Профессия:			
Квалификационный уровень по ОРК:			
Трудовые функции:			
Трудовая функция 1	<b>Умения и навыки:</b>	ОРК...(Разряд...)	ОРК...(Разряд...) ОРК...(Разряд...)
	<b>Знания:</b>	ОРК...(Разряд...)	ОРК...(Разряд...) ОРК...(Разряд...)
Требования к личностным компетенциям	---		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Код	Название профессии	

### **Оформление профессиональных стандартов**

10. Для того чтобы ПС легко понимались различными пользователями необходимо, помимо применения макета, также использовать единое оформление:

Текст излагается на страницах бумаги формата А 4.

Разметка страницы - в книжной ориентации с полями следующих размеров: правое - 15 мм, левое - 30 мм, верхнее и нижнее - 20 мм.

Шрифт:

Вводная часть - Times New Roman черного цвета, кегель - 14, с одинарным межстрочным интервалом.

Основная часть - Times New Roman черного цвета, кегель - 12, с одинарным межстрочным интервалом.

Все пункты и подпункты ПС, а также страницы, кроме титульного нумеруются арабскими цифрами. Номера страниц ПС ставятся сверху по центру листа.

Наименование ПС, названия его разделов и подразделов выполняются жирным выделением.

В Приложении к настоящим методическим рекомендациям Вы можете найти пример заполненного макета ПС.

### **Методические рекомендации к разработке профессиональных стандартов**

11. Структурированный подход к разработке ПС, описанный в данном разделе методических рекомендаций может соблюдаться всеми участвующими сторонами, среди которых можно выделить 3 основные группы:

Отраслевые уполномоченные государственные органы и отраслевые советы - организуют, контролируют и/или участвуют в процессе разработки ПС, а также утверждают разработанные ПС.

Разработчики ПС - планируют и осуществляют непосредственное управление процессом разработки отдельных ПС.

Отраслевые эксперты, в том числе: работники определенных профессий, работодатели, представители системы образования, профессиональных ассоциаций и объединений, профсоюзов, органов/организаций, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации, исследовательских организаций, независимые эксперты и консультанты - участвуют в разработке содержания ПС.

Ниже приводится общая схема с описанием этапов и участников разработки ПС:

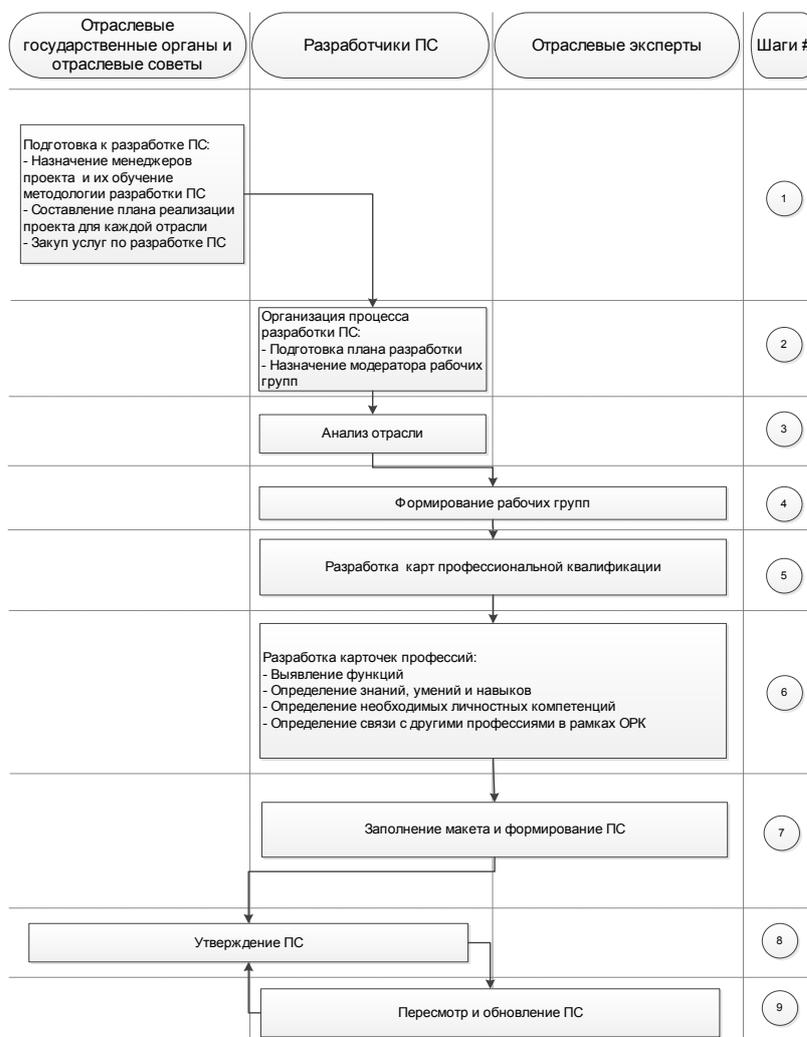
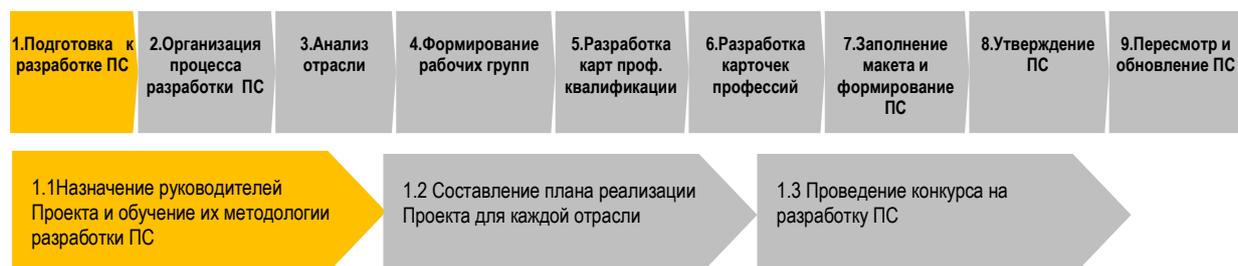


Схема 3: Участники и этапы разработки ПС

Как видно из приведенной выше схемы, разработка ПС включает в себя 9 шагов. Далее представлено подробное описание каждого шага.

### Шаг 1. Подготовка к разработке профессиональных стандартов



Разработка ПС требует тщательной подготовки. Цель первого шага заключается в осуществлении всех необходимых предварительных работ для последующего успешного отбора разработчика и функционирования рабочей группы. В первую очередь, подготовка к разработке ПС требует назначения руководителей Проекта со стороны уполномоченных государственных органов и отраслевых советов, а также их обучение методологии разработки ПС.

Важность выбора заинтересованных и вовлеченных руководителей Проекта от уполномоченных государственных органов - ключевой этап для дальнейшего качественного выполнения всех этапов по разработке ПС.

Поэтому важно, чтобы руководители проекта соответствовали следующим критериям: были мотивированы на руководство Проектом по разработке ПС; имели возможность уделять достаточно времени Проекту по разработке ПС; имели возможность осуществлять руководство Проектом от начала и до конца (несменяемость руководителей Проекта);

имели соответствующие знания и опыт в области разработки ПС, в частности: знание нормативно-правовой базы НСК; знание общей структуры и принципов функционирования НСК (классификатор занятий, профессиональные стандарты, образовательные программы и оценка квалификаций на основе ПС);

знание уровней НРК и опыт разработки ОРК в соответствующей отрасли;

опыт работы в соответствующей отрасли;

знание цели и назначения ПС;

знание методологии и этапов разработки ПС;

знание ролей участников процесса разработки ПС;

опыт руководства проектами на государственном уровне.

Обучение руководителей Проекта может включать, но не ограничиваться следующими темами, описанными в настоящих методических рекомендациях:

цели и задачи разработки ПС;

терминология, используемая при разработке ПС;

принципы и подходы к разработке ПС;

критерии оценки качества ПС;

структура ПС: макет и правила оформления;

участники процесса разработки ПС и их роли (задачи, обязанности, сферы ответственности);

подробное объяснение необходимых действий, выполняемых в рамках каждого шага по разработке ПС;

подходы и методики к: созданию карт профессиональной квалификации, выделению разделов, основных групп, профессиональных групп и подгрупп, различию профессий и должностей, описанию трудовых функций, знаний, умений и навыков.

В ходе обучения руководителю Проекта следует усвоить основные теоретические подходы в методологии, понять процесс применения теории на практике, в связи с чем настоятельно рекомендуется включать наряду с теоретическим блоком, также практические работы, которые позволят руководителям Проекта опробовать на практике различные методики и подходы.



Прежде чем составлять план по реализации Проекта, представителям уполномоченного отраслевого государственного органа необходимо определиться с перечнем профессиональных подгрупп и профессий, для которых будут разрабатываться ПС.

В данном вопросе можно руководствоваться следующими принципами:

приоритеты развития отрасли;

появление новых востребованных на рынке труда профессий, для которых необходима специализированная подготовка и образовательные программы еще не созданы; финансовые возможности.

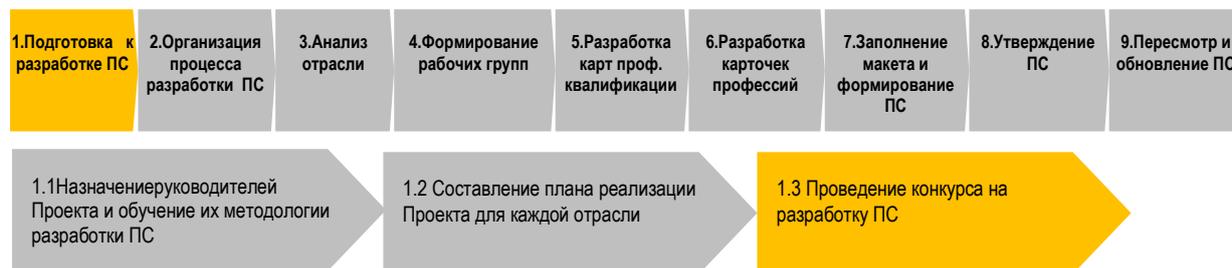
План реализации Проекта для каждой отрасли готовится руководителем Проекта со стороны соответствующего уполномоченного отраслевого государственного органа.

План реализации Проекта может охватывать:

последовательность действий по разработке ПС (на уровне отрасли);

сроки разработки ПС (на уровне отрасли);

ответственные лица и вовлеченные стороны (на уровне отрасли).



Проведение конкурса на разработку ПС осуществляется в соответствии с Законом Республики Казахстан от 21 июля 2007 года «О государственных закупках» и включает следующие виды работ:

составление технической спецификации, включающей описание вида работ, цели и задачи, критерии отбора поставщиков услуг - разработчиков ПС;

проведение конкурса на разработку ПС;

выбор поставщика услуг – разработчиков ПС.

Важным вопросом на этапе проведения конкурса на разработку ПС является составление технической спецификации, включающая:

предполагаемый объем работы (перечень профессиональных подгрупп);

продолжительность и сроки разработки ПС согласно составленному плану;

квалификационные требования к разработчикам ПС, в числе которых могут быть, например:

копия диплома о высшем образовании по профилю в соответствующей отрасли;

выписка из трудовой книжки, подтверждающая наличие занимаемых должностей в соответствующей отрасли не менее 5 лет;

отличное знание государственного и русского языков;

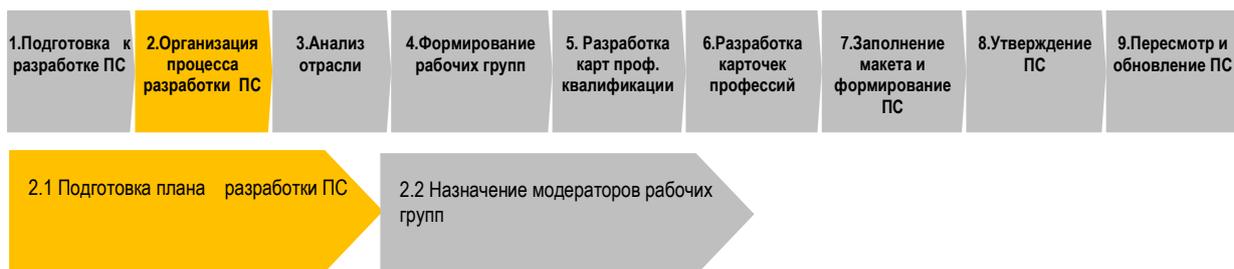
навыки руководства сессиями мозгового штурма (подтвержденные рекомендательными письмами/отзывами или международными сертификатами о наличии таких навыков);

навыки руководства рабочими группами в качестве модератора (подтвержденные рекомендательными письмами/отзывами или международными сертификатами о наличии таких навыков);

навыки разработки профессиональных стандартов (подтвержденные рекомендательными письмами/отзывами);

и другие.

## Шаг 2. Организация процесса разработки профессиональных стандартов



В отличие от плана реализации Проекта (полученного в рамках 1 шага) этот этап подразумевает составление гораздо более подробного плана.

План разработки ПС может готовиться разработчиками ПС, отобранными на конкурсной основе, в сотрудничестве с представителями отраслей и другими сторонами, вовлеченными в процесс разработки ПС.

План разработки ПС может включать следующие разделы:

- количество и последовательность семинаров / практикумов / рабочих встреч и порядок подготовки (подготовка повестки, рассылка материалов для участников и т.д.);
- даты, время и место проведения семинаров / практикумов / рабочих встреч;
- примерный список участников семинаров / практикумов / рабочих встреч;
- организаторы и ответственные лица с описанием зон ответственности;
- планирование бюджета;
- другие возможные вопросы.



Выбор правильного модератора рабочих групп также важен, как и выбор руководителя Проекта, так как организация деятельности рабочей группы и достижение результатов совместной работы напрямую зависят от способностей и компетенции модератора.

Для обеспечения эффективной среды, в которой заинтересованные стороны будут открыто и честно выражать свою точку зрения, модератор может иметь аналогичный опыт и определенные личностные качества:

- аналитические навыки;
- умение задавать вопросы и правильно понимать ответы;
- коммуникабельность;
- умение четко формулировать свои мысли;
- умение сглаживать конфликтные ситуации;
- мотивацию и позитивный настрой;

Помимо модератора в организации и проведении рабочих встреч рекомендуется участие еще двух человек, которые ведут протокол и несут ответственность за обеспечение всех участников необходимыми материалами. Проведение рабочих встреч с группами до 20 участников может осуществляться модератором и одним помощником.

### Шаг 3. Анализ отрасли

1.Подготовка к разработке ПС	2.Организация процесса разработки ПС	3.Анализ отрасли	4.Формирование рабочих групп	5.Разработка карт проф. квалификации	6.Разработка карточек профессий	7.Заполнение макета и формирование ПС	8.Утверждение ПС	9.Пересмотр и обновление ПС
------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------	-----------------------------

Первоначальной задачей при разработке ПС является формирование четкого представления об отрасли, охватывающей ПС, для этого проводится анализ отрасли. Подход к анализу отрасли выбирается членами отраслевых рабочих групп. Стоит отметить, что подходы могут быть разными, например, экспертный подход, функциональный анализ и так далее. Ответственность за проведение анализа лежит на разработчике ПС и его основная задача - собрать как можно больше информации об отрасли. Качественное выполнение работы на данном шаге очень важно, так как плохо проведенный анализ снижает эффективность работы рабочих групп из-за отсутствия необходимой информации.

Для полноценного сбора информации могут использоваться:

- открытые публичные источники;
- предварительные обсуждения с национальными и зарубежными отраслевыми экспертами и консультантами;
- различные отраслевые конференции и другие специализированные мероприятия.

При проведении анализа отрасли разработчикам ПС следует ответить на следующие вопросы:

Зачем разрабатывается ПС?

Что должна стимулировать разработка ПС?

Кто будет использовать данный ПС в будущем?

Кто является заинтересованными сторонами данного ПС?

Разработчикам ПС следует собрать следующую информацию:

- размер, общие характеристики и ключевые тенденции развития отрасли;
- перечень основных работодателей отрасли, включая как крупнейшие предприятия-доминанты, так и организации среднего и малого бизнеса;
- перечень других заинтересованных сторон: работников различных профессий, профессиональных ассоциаций, профсоюзов, представителей учебных заведений, подготавливающих работников для данной отрасли и т.д.
- виды и направления деятельности в отрасли;
- основные потребности и особенности отраслевого рынка труда.

Анализ отрасли позволит рабочей группе разработать карту профессиональной квалификации, поэтому разработчику ПС особенно важно на данном шаге провести следующую работу:

- составить предварительный перечень профессий, охватываемых отраслью, и определить их взаимосвязь с другими отраслями (предварительный перечень профессий может быть разработан путём анализа нормативных и правовых актов, путём опроса работодателей или в процессе дискуссии экспертов, так как именно эксперты знают, какие профессии в отрасли на сегодняшний день актуальны);

предварительно выделить раздел, основные группы, профессиональные группы, профессиональные подгруппы;

предварительно распределить профессии по профессиональным подгруппам;

разработать возможные пути профессионального развития различных профессий отрасли, в том числе во взаимосвязи с другими отраслями;

предварительно соотнести профессии отрасли с квалификационными уровнями в ОРК;

определить возможные основные трудовые функции профессий;

предварительно выделить для каждой трудовой функции профессии необходимые знания, навыки, умения и личностные компетенции.

Процесс анализа отрасли может включать в себя обновление профессий, добавление новых и исключение устаревших профессий.

#### Шаг 4. Формирование рабочих групп

1.Подготовка к разработке ПС	2.Организация процесса разработки ПС	3.Анализ отрасли	4.Формирование рабочих групп	5.Разработка карт проф. квалификации	6.Разработка карточек профессий	7.Заполнение макета и формирование ПС	8.Утверждение ПС	9.Пересмотр и обновление ПС
------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------	-----------------------------

Формирование рабочих групп предполагает выполнение ряда работ, таких как: подготовка повестки обсуждений, выбор помещения и организация технического оснащения. Однако наиболее важной частью работы на данном шаге является привлечение отраслевых экспертов для работы в рабочих группах. При этом важно, чтобы эксперты, приглашенные для работы в рабочих группах, не просто были каким-то образом связаны с данной отраслью или имели о ней общее понимание, а действительно соответствовали определенным требованиям:

- опыт работы минимум 3 года;
- соответствующее профильное образование;
- понимание различных профессиональных особенностей и нюансов;
- знание возможных профессий отрасли;
- умение работать в команде;
- умение и желание участвовать в групповой работе.

Существует определенный перечень организаций и учреждений, представители которых могут быть приглашены в качестве экспертов рабочих групп.

Этот перечень может изменяться в различных отраслях, однако в любом случае следующие стороны могут быть приглашены:

- работники определенных профессий;
- представители работодателей (крупный, средний и малый бизнес);
- представители образовательных учреждений, занимающихся подготовкой профессий данной отрасли;
- представители профессиональных отраслевых ассоциаций и объединений;
- представители профсоюзов и других организаций, представляющих интересы работников;
- представители органов, организаций, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации;
- представители отраслевых исследовательских организаций;
- независимые эксперты и консультанты.

#### Шаг 5. Разработка карт профессиональной квалификации

1.Подготовка к разработке ПС	2.Организация процесса разработки ПС	3.Анализ отрасли	4.Формирование рабочих групп	5.Разработка карт проф. квалификации	6.Разработка карточек профессий	7.Заполнение макета и формирование ПС	8.Утверждение ПС	9.Пересмотр и обновление ПС
------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------	-----------------------------

Карты профессиональной квалификации используются, чтобы:

- выделить специфичные для данной отрасли профессии;
- определить устаревшие и новые, актуальные для отрасли профессии;
- показать взаимосвязь между различными профессиями как внутри отрасли, так и с другими отраслями;
- продемонстрировать возможные пути профессионального развития для каждой профессии по горизонтали и по вертикали;
- распределить профессии по квалификационным уровням в соответствии с ОРК.

Таким образом, карты профессиональной квалификации служат руководством для профессионального развития в отрасли и поэтому разрабатываются до начала разработки ПС. Разработка карт профессиональной квалификации осуществляется в рамках рабочих групп. Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основную группу (отрасль) в дополнение к ОРК.

Основываясь на анализе отрасли и выявленных профессиях, разработчики могут перераспределять профессии по квалификационным уровням, при этом и на данном этапе не исключается возможность возникновения новых профессий, обновления и исключения устаревших профессий.

Разработка начинается с определения перечня профессий данной отрасли. Часто термин «профессия» путают с термином «должность». При разработке карт профессиональной квалификации важно помнить, что они направлены именно на определение профессий, а не должностей. Действительно, четко разделить эти понятия бывает порой достаточно сложно, однако это возможно сделать путем обсуждения в рамках рабочих групп, используя следующие принципы:

профессия - более широкое понятие, чем должность;

профессия - это род социально-значимой деятельности, а должность - служебное положение лица;

должность закреплена приказом или распоряжением, профессия же в большинстве случаев подтверждается документом об образовании;

профессия может использоваться, как требование к занятию должности, но не наоборот;

в трудовом договоре указывается именно должность лица, а не его профессия, и именно в соответствии с должностью начисляется зарплата, без поправки на то, что написано в дипломе;

для получения профессии чаще всего требуется получить образование и выдержать экзамен, для оформления на должность - пройти собеседование, стажировку или выдержать испытательный срок.

В качестве примера можно привести следующее разделение: программист - это профессия, а старший специалист ИТ отдела - это должность, на которой сотрудник с профессией программиста может работать.

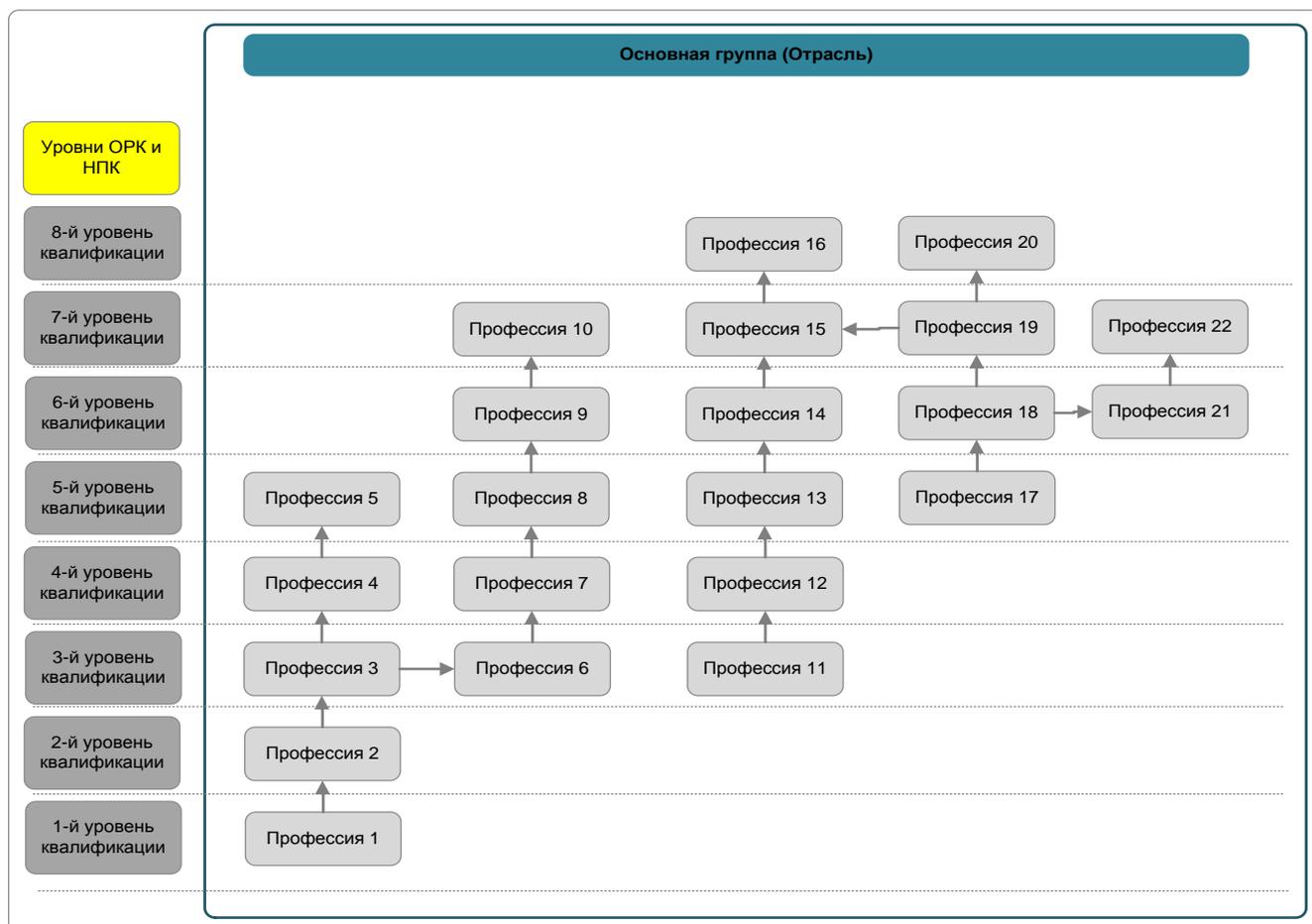
Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон. Ниже представлен шаблон карты профессиональной квалификации, которую необходимо заполнить отраслевым экспертам. Задача рабочей группы состоит в том, что распределить все специфические профессии отрасли по соответствующим уровням карты профессиональной квалификации в соответствии с квалификационными уровнями в ОРК (если ОРК была разработана для отрасли).

Основная группа (Отрасль)	
Уровни ОРК и НРК	
8-й уровень квалификации	
7-й уровень квалификации	
6-й уровень квалификации	
5-й уровень квалификации	
4-й уровень квалификации	
3-й уровень квалификации	
2-й уровень квалификации	
1-й уровень квалификации	

В карту профессиональной квалификации включаются только те профессии, которые являются специфичными для данной отрасли (например, программист относится только к ИТ-отрасли, несмотря на то, что используются также и в других отраслях). Совсем не обязательно, чтобы специфичные профессии отрасли были распределены по всем 8 уровням в ОРК, они распределяются по принципу того, какой уровень квалификации необходим для работника данной профессии (например, ТиПО, бакалавр, магистр и т.д.).

Рабочей группе следует связать профессии стрелками для демонстрации возможного профессионального развития сотрудников конкретных профессий. Профессиональное развитие может происходить как по горизонтали - в пределах одного квалификационного уровня ОРК, так и по вертикали - по различным квалификационным уровням ОРК. Профессиональное развитие может подтверждаться необходимыми знаниями, умениями и навыками, которые работник дополнительно приобретает (например, получение диплома о высшем образовании). Качество приобретенных знаний может быть проверено экзаменами в самом образовательном учреждении или в органах/организациях, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации.

Ниже приведен пример того, как выглядит заполненная карта - профессии размещены на соответствующих уровнях ОРК, наглядно показывая имеющиеся взаимосвязи.



Далее необходимо сгруппировать профессии по профессиональным подгруппам и профессиональным группам. Группировка профессий может быть сделана только экспертами в рамках рабочих групп, которые знают о существующих процессах и направлениях деятельности в каждой отрасли.

Следует подчеркнуть, что не существует универсального решения для группировки профессий. Это может быть сделано на основе функционального анализа и путем достижения общей договоренности в ходе обсуждения между экспертами с учетом специфики каждой отрасли.

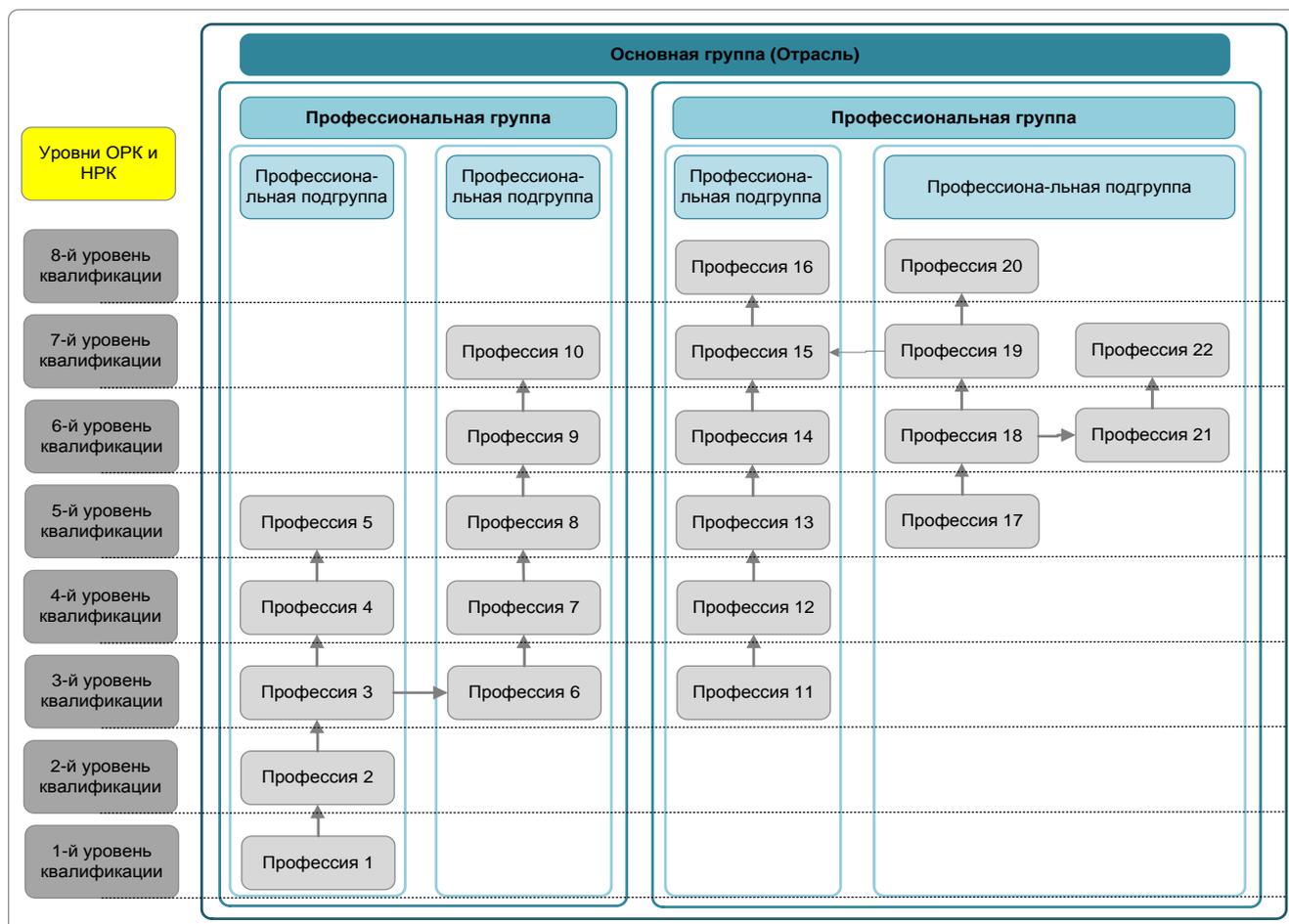
Тем не менее, существуют некоторые общие принципы, которые могут быть использованы:

группировка в соответствии с производственным циклом - в случае если различные фазы цикла в процессе производства продукции требуют участия различных профессий;

группировка по видам продукции - в случае если для производства отдельных видов продукта требуются разные профессии;

группировка по направлениям деятельности - в случае если для выполнения одного вида работы необходимы разные профессии.

Ниже приведен пример того, как профессии могут быть связаны вместе на карте профессиональной квалификации по соответствующим профессиональным подгруппам и группам.



Некоторые профессии востребованы в нескольких отраслях (например, электрик). В связи с этим, чтобы избежать дублирования и чрезмерного количества информации в картах профессиональной квалификации, в них включаются только профессии одной отрасли. Решение о том, к какой отрасли может относиться та или иная профессия принимается во время обсуждений карт профессиональной квалификации представителями различных отраслей. Кроме того ввиду востребованности таких профессий в разных отраслях, карточки профессий для них следует разрабатывать с учетом требований других отраслей.

### Шаг 6. Разработка карточек профессий



Выявление трудовых функций профессии необходимо для:  
 формирования основы для описания знаний, умений и навыков - определение трудовых функций позволяет структурировать понимание основных направлений работы по конкретной профессии, и, исходя из этого, какие знания, умения и навыки необходимы работникам данной профессии;

формирования основы для разработки модульных образовательных программ - знания, умения и навыки, описываемые в трудовых функциях, позволят определить, чему

необходимо обучать работников конкретной профессии для того, чтобы их квалификация соответствовала требованиям работодателей.

Для определения трудовых функций работа в рамках рабочей группы может быть построена следующим образом:

### **1) Модератор знакомит экспертов с термином «трудовая функция».**

Модератор дает определение термину «трудовая функция», приводя конкретные примеры.

Трудовая функция - это набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

Трудовая функция является частью основной деятельности конкретной профессии, для выполнения которой необходим определенный перечень знаний, умений и навыков. Важно, чтобы эксперты понимали значение термина «трудовая функция» до начала рабочей встречи.

### **2) Модератор представляет участникам правила описания трудовой функций.**

Модератору следует удостовериться в том, что рабочая группа не использует при описании трудовой функций:

обобщенные фразы;

размытые понятия (наречия), такие как «хорошо, эффективно»;

нечеткие выражения, например «при необходимости, если нужно»;

длинные слова и выражения;

сокращения «и т.д.».

### **3) Выявление трудовых функций**

Трудовые функции разрабатываются индивидуально для каждой профессии. Для выявления трудовых функций в рамках рабочей группы может использоваться метод «мозгового штурма». Модератор следует пометить все идеи экспертов, вне зависимости от того, считает ли он их правильными или нет. Суть работы на данном этапе схожа с проведением отраслевого анализа, так как основная задача - собрать от экспертов как можно больше информации. Затем все озвученные идеи выносятся на обсуждение рабочей группы для более четкого формирования трудовых функций.

Для того чтобы эксперты начали высказываться, полезно использовать следующую последовательную структуру вопросов:

 В чем основная цель деятельности в данной профессии? (ответ: обозначена **основная цель**)

 Что нужно выполнить для достижения основной цели? (ответ: обозначены **трудовые функции**)

 Что нужно выполнить для достижения основных трудовых функций? (ответ: обозначены **уточнения трудовых функций**)

#### **Основная цель**

Основная цель заключается в составлении перечня задач, решаемых работником данной профессии. С точки зрения работодателя основная цель заключается в определении значимости профессии в организации и ее влияния на результат. Требование к основной цели при ее определении - содержательность, то есть покрытие всех работников данной профессии. Утвержденная основная цель способствует, во-первых, исключению ненужных трудовых функций, а во-вторых, составлению полного перечня трудовых функций.

#### **Трудовые функции**

Следующий этап после обозначения основной цели профессии это определение ее трудовых функций. Модератор следует удостовериться в том, что обозначенные экспертами трудовые функции необходимы и достаточны для достижения основной цели профессии.

Для этого могут быть полезны следующие вопросы модератора:

Все ли обозначенные трудовые функции являются необходимыми для достижения основной цели профессии?

Достаточным ли является составленный перечень трудовых функций для достижения основной цели профессии?

Способ определения и формулировки основных трудовых функций может различаться в зависимости от отрасли.

Кроме того, количество трудовых функций также может варьироваться в различных профессиях.

### **Уточнения трудовых функций**

После проведения сессии «мозгового штурма» и фиксирования всех озвученных идей, участники рабочей группы могут перейти к анализу, оценке и структурированию идей. На данном этапе производится пересмотр и уточнение формулировок трудовых функций. Трудовые функции, сформулированные в ходе сессии «мозгового штурма» могут быть откорректированы, дополнены, сгруппированы, разделены либо удалены. Экспертам рабочей группы следует проводить встречи по пересмотру и уточнению трудовых функций, согласовать итоговую версию.

Необходимо уделять должное внимание стилю и формулировке, используемым при подготовке трудовых функций.

Модераторам и его помощникам следует следовать определенным принципам при выявлении и формулировке трудовых функций:

- краткость и точность формулировок, используемых для подготовки трудовых функций (предпочтительно, не более одного предложения);

- акцент на задачах профессии;

- следует избегать использования наречий, таких как «эффективно», при формулировке трудовых функций.

Как правило, обозначенные трудовые функции будут служить в качестве основы ПС для различных карточек профессий. В карточках профессий знания, умения и навыки группируются по трудовым функциям.

Следует отметить, что в зависимости от отрасли для выявления трудовых функций могут использоваться различные подходы:

- выявление трудовых функций в рамках рассмотрения цикла производства продукции. К примеру, предоставление консультационных услуг можно разбить на: взаимодействие с клиентом, заключение контракта, планирование проекта, реализацию проекта, контроль качества и мониторинг осуществления оплаты. В качестве другого примера можно рассмотреть производство овощей, которое можно разбить на: выращивание, сбор, помывку, нарезку, консервацию и упаковку;

- выявление трудовых функций по различным видам продукции. К примеру, производство различных видов спагетти: длинные, короткие, классической нарезки, декоративные и фаршированные;

- другие подходы.

Однако, вне зависимости от выбранного подхода необходимо помнить, что при выявлении трудовых функций рекомендуется следовать логике функционального анализа, отвечая на вопрос: «Что нужно выполнить для достижения основной цели профессии?». На этот вопрос могут ответить эксперты, проведя соответствующий логический анализ отрасли на основе информации предоставленной разработчиками.



После выявления трудовых функций следует определить, какие знания, умения и навыки необходимы для их выполнения. Знания, умения и навыки могут быть сформулированы в рамках одной или нескольких рабочих встреч.

### **Знания**

Знания - это систематизированное понимание, полученное в процессе обучения, исследовательской работы и практического опыта. Для определения знаний экспертам рекомендуется ответить на вопрос: **«Что должен знать работник для выполнения данной трудовой функции профессии?»**.

При этом для правильного определения знаний модератору следует регулярно возвращать экспертов к ответам на 3 основных вопроса:

Что? (какие знания необходимы при выполнении работы?)

Почему? (почему именно эти знания?)

Как? (как получить эти знания?)

Необходимо также придерживаться следующих принципов при определении знаний: не использовать конкретные дисциплины, такие как математика, физика, обработка металлов и т.д.;

в ПС следует включать не слишком обобщенные понятия при формулировке перечня знаний (знания языка, математики и т.д.), а более конкретные профессиональные знания;

участникам рабочей группы следует обозначать полный перечень необходимых знаний для каждой трудовой функции.

### **Умения и навыки**

Умения и навыки - это способность целенаправленно применять знания, а также демонстрировать необходимое поведение при выполнении работы.

Для определения умений и навыков экспертам следует ответить на вопрос: **«Что должен уметь работник для выполнения данной трудовой функции профессии?»**.

При этом для правильного определения умений и навыков модератору следует регулярно возвращать экспертов к ответам на 2 основных вопроса:

Как? (как необходимо выполнять работу?)

С кем? (с кем нужно взаимодействовать при выполнении работы?)

Помимо этого, рекомендуется формулировать умения и навыки таким образом, чтобы они могли быть использованы при сравнении со связанными профессиями.

После того как участники рабочей группы составили перечень необходимых знаний, умений и навыков для каждой трудовой функции профессий следует провести сессию по их пересмотру для того, чтобы:

знания, умения и навыки были указаны для всех трудовых функций и не повторялись;

знания, умения и навыки были непосредственно связаны с профессией и ПС;

все формулировки знаний, умений и навыков были точными и отражали основу трудовых функций.



В дополнение к знаниям, умениям и навыкам эксперты рабочей группы могут определить личностные компетенции.

Некоторые из примеров личностных компетенций включают: коммуникативные компетенции (навыки общения, умение работать в команде); управленческие / лидерские компетенции (лидерство, стратегическое мышление, готовность применять новые методы и подходы, умение убеждать).

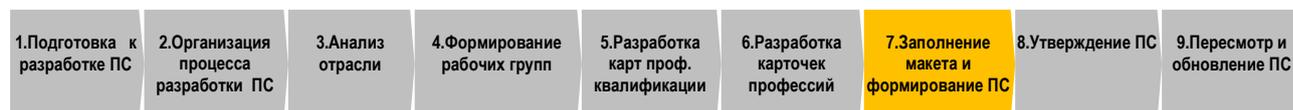
Необходимо отметить, что личностные компетенции могут указываться не для каждой трудовой функции, а для профессии в целом, охватывая все или несколько трудовых функций. Для разных профессий могут описываться различные личностные компетенции в зависимости от типа и особенностей работы, выполняемой работниками данной профессии. Таким образом, точное определение трудовых функций профессии является основой не только для определения знаний, умений и навыков, но и личностных компетенций.

После завершения определения необходимых личностных компетенций модератор запускает процедуру пересмотра и уточняет у экспертов рабочей группы, не указаны ли лишние личностные компетенции и наоборот, нет ли упущений.



В описание карточек профессий также включается определение связи с другими профессиями в рамках ОРК. На основе карты профессиональной квалификации определяется, какие профессии могут получить работники в своем профессиональном развитии в рамках ОРК. Помимо названия взаимосвязанных профессий указывается также их номер, чтобы облегчить процедуру поиска.

### Шаг 7. Заполнение макета профессионального стандарта



После разработки карточек профессий разработчикам ПС следует занести полученную информацию в ПС. Для этого заполняется макет ПС согласно инструкции, описанной в пункте 2 настоящих методических рекомендаций.

Эксперты рабочей группы привлекаются для описания Паспорта ПС. В первую очередь, экспертам рекомендуется коллективно определить краткое и точное наименование профессиональной подгруппы - название ПС. Затем эксперты могут разработать краткое

описание ПС. Основной принцип разработки описания ПС - это краткость (не более двух-трех абзацев). ПС следует описывать просто и однозначно – для понимания каждым пользователем характер описываемой работы.

Графу «Номер ПС» разработчики оставляют для последующего заполнения государственным органом по труду после согласования и утверждения. Все остальные графы Паспорта ПС указываются согласно КЗ.

### Шаг 8. Утверждение профессиональных стандартов

1.Подготовка к разработке ПС	2.Организация процесса разработки ПС	3.Анализ отрасли	4.Формирование рабочих групп	5.Разработка карт проф. квалификации	6.Разработка карточек профессий	7.Заполнение макета и формирование ПС	8.Утверждение ПС	9.Пересмотр и обновление ПС
------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------	-----------------------------

К проекту ПС следует представить не менее 2 рецензий (экспертных заключений) от работодателей, рекомендованных отраслевым советом. Поэтому после завершения формирования ПС разработчики передают в уполномоченный государственный отраслевой орган для рассмотрения и утверждения проект ПС с приложениями: рецензиями (экспертными заключениями), сведениями об организации-разработчике и пояснительной запиской о методике разработки.

Уполномоченный государственный орган организует рассмотрение проекта ПС отраслевым советом, а затем проверяет его соответствие критериям качества ПС, указанным в пункте 1 настоящих методических рекомендаций, и соответствие законодательным требованиям. При необходимости уполномоченный государственный отраслевой орган может отправить разработчикам проект ПС на доработку.

Затем уполномоченный государственный отраслевой орган направляет проект ПС на согласование в уполномоченный орган по труду на бумажном и электронном носителях.

Уполномоченный орган по труду:

представленный на согласование проект профстандарта рассматривает в течение тридцати календарных дней с момента ее поступления;

при наличии замечаний и/или предложений направляет соответствующему уполномоченному государственному органу мотивированное заключение о необходимости доработки проекта профстандарта;

при отсутствии замечаний и/или предложений направляет его в уполномоченный государственный орган на утверждение.

Уполномоченный государственный орган после получения проекта профстандарта на утверждение представляет в течение 10 календарных дней в уполномоченный орган по труду на согласование приказ об утверждении профстандарта и профстандарт на государственном и русском языках.

После проведения процедуры государственной регистрации профстандарта в органах юстиции уполномоченный государственный орган в течение пяти рабочих дней представляет в уполномоченный орган по труду копию приказа об утверждении профстандарта, один экземпляр профстандарта на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях.

Уполномоченный орган по труду вносит утвержденный профессиональный стандарт в Реестр ПС и присваивает ему регистрационный номер.

### Шаг 9. Пересмотр и обновление профессиональных стандартов

1.Подготовка к разработке ПС	2.Организация процесса разработки ПС	3.Анализ отрасли	4.Формирование рабочих групп	5.Разработка карт проф. квалификации	6.Разработка карточек профессий	7.Заполнение макета и формирование ПС	8.Утверждение ПС	9.Пересмотр и обновление ПС
------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------	-----------------------------

ПС - это инструмент, соединяющий спрос и предложение на рынке труда. В связи с тем, что спрос на рынке труда подвержен изменениям, ПС регулярно пересматривается и обновляется для обеспечения актуальных потребностей работодателей. Как правило, в первый раз после разработки ПС пересматривается через 3 года, а затем - каждые 5 лет. Однако при необходимости, это может происходить чаще, в случаях изменения организации производства и труда, специфики и структуры производства, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, повлекших изменение содержания трудовых функций, компетенций, квалификации работников.

Приложение 1  
к Методическим рекомендациям  
по разработке и оформлению  
профессиональных стандартов

Утверждено приказом  
Министра транспорта и коммуникаций  
Республики Казахстан  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## Профессиональный стандарт: «Бортовое обслуживание»

### 1. Общие положения

В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:

**Квалификация** - степень готовности работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций.

**Квалификационный уровень/уровень квалификации** - совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

**Национальная рамка квалификаций (НРК)** - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

**Национальная система квалификаций (НСК)** - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

**Отраслевая рамка квалификаций (ОРК)** - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

**Отрасль/основная группа** - совокупность предприятий и организаций, для которых характерна общность выпускаемой продукции, технологии производства, основных фондов и профессиональных навыков работающих.

**Профессиональная группа** - совокупность профессиональных подгрупп, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

**Профессиональная подгруппа** - совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

**Профессиональный стандарт (ПС)** - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

**Профессия** – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании.

**Трудовая функция** - набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

**Воздушное судно (ВС)** - это летательный аппарат, поддерживаемый в атмосфере за счёт взаимодействия с воздухом.

Описание Профессионального стандарта приводится в Приложении 2 к настоящим методическим рекомендациям.


 ПРИМЕР

Приложение 2  
к Методическим рекомендациям  
по разработке и оформлению  
профессиональных стандартов

<b>1. Паспорт Профессионального стандарта</b>		
Название Профессионального стандарта:	Бортовое обслуживание.	
Номер Профессионального стандарта:	1.2.3.4.5.	
Раздел:	Транспорт, логистика, охрана и промышленная безопасность.	
Основная группа:	Транспорт.	
Профессиональная группа:	Авиа-транспорт.	
Краткое описание Профессионального стандарта:	Бортовое обслуживание включает обслуживание пассажиров и обеспечение безопасности на борту ВС.	
<b>2. Карточки профессий</b>		
Перечень карточек профессий:	Бортпроводник.	3й уровень ОРК.
	Бортпроводник-инструктор (линейный инструктор).	4й уровень ОРК.
<b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: БОРТПРОВОДНИК</b>		
Код:	1.2.3.4.5.	
Профессия:	Бортпроводник.	
Квалификационный уровень по ОРК:	3й уровень.	
Трудовые функции:	1) Предполетный инструктаж пассажиров.	
	2) Проведение аварийно-спасательных работ и оказание доврачебной помощи.	
	3) Обслуживание пассажиров.	
Трудовая функция 1 Предполетный инструктаж пассажиров.	<b>Умения и навыки:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Навыки проведения предполетного инструктажа пассажиров.</li> <li>2. Навыки работы с деструктивным поведением пассажиров на борту ВС.</li> <li>3. Навыки безопасного пользования электронными приборами на борту ВС.</li> </ol>	

	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание Закона Республики Казахстан от 15 июля 2010 года «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации», в части касающейся выполнения полетов.</li> <li>2. Знание международного законодательства и стандартов.</li> <li>3. Знание руководства по производству полетов для бортпроводников.</li> <li>4. Знание организации перевозок на воздушном транспорте, размещения и правил проверки исправности всех видов оборудования, предназначенного для обеспечения безопасности.</li> <li>5. Знание принципов и порядка пользования электронными приборами на борту ВС.</li> <li>6. Знание влияния включенных электронных приборов на работу бортового радиоэлектронного оборудования.</li> <li>7. Знание процедур доклада командиру ВС о любых замеченных отклонениях.</li> </ol>
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Проведение аварийно-спасательных работ и оказание доврачебной помощи.</p>	<p><b>Умения и навыки:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Навыки проверки наличия на борту ВС аварийно-спасательного оборудования, проверка его исправности и правильного размещения.</li> <li>2. Навыки оказания первой доврачебной помощи.</li> <li>3. Навыки проверки наличия и соответствия всей необходимой документации и руководств.</li> <li>4. Умение плавать.</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание аварийно-спасательного оборудования воздушных судов.</li> <li>2. Знание аварийно-спасательных процедур и принципов выживания.</li> <li>3. Знание оказания первой доврачебной помощи, авиационной медицины в части касающейся действий бортпроводника.</li> <li>4. Знание действий при акте незаконного вмешательства (захват ВС, саботаж, обнаружение на борту ВС взрывчатого устройства и пр.).</li> <li>5. Знание обязанностей, ответственности членов</li> </ol>

	<p>экипажа.</p> <p>6. Знание приемов обеспечения эффективного взаимодействия в обычных условиях и в аварийных ситуациях.</p> <p>7. Знание правил спасательных работ при приводнении ВС на воду.</p>	
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Обслуживание пассажиров.</p>	<p><b>Умения и навыки:</b></p> <p>1. Навыки использования буфетно-кухонного оборудования и средств обслуживания пассажиров.</p>	
	<p><b>Знания:</b></p> <p>1. Знание процедур обслуживания пассажиров, включая особые категории пассажиров (инвалиды, дети, больные, беременные женщины, пассажиры преклонного возраста и пр.).</p>	
<p>Требования к личностным компетенциям</p>	<p>Умение работать в команде</p> <p>Вежливость в общении</p>	
<p>Связь с другими профессиями в рамках ОРК</p>	<p>1.2.3.4.6.2.</p>	<p>Бортпроводник-инструктор (линейный бортпроводник)</p>
<p><b>КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: БОРТПРОВОДНИК-ИНСТРУТОР (ЛИНЕЙНЫЙ БОРТПРОВОДНИК)</b></p>		
<p>...</p>		
<p><b>3. Технические данные Профессионального стандарта</b></p>		
<p>Разработано:</p>	<p>Ассоциация «...»</p>	
<p>Номер версии и год выпуска:</p>	<p>Версия 1, 2014 год</p>	
<p>Дата ориентировочного пересмотра:</p>	<p>21.04.2017</p>	