

Отраслевые рамки квалификаций и профессиональные стандарты: системное назначение и принцип действия

Национальная система квалификаций (НСК) — архитектура

Для чего нужна НСК?

НСК — это единая «экосистема», которая связывает:

- **Рынок труда** (что нужно работодателям?)
- **Систему образования** (чему учат?)
- **Гражданина** (что он умеет и как это подтвердить?)

Основные элементы НСК:

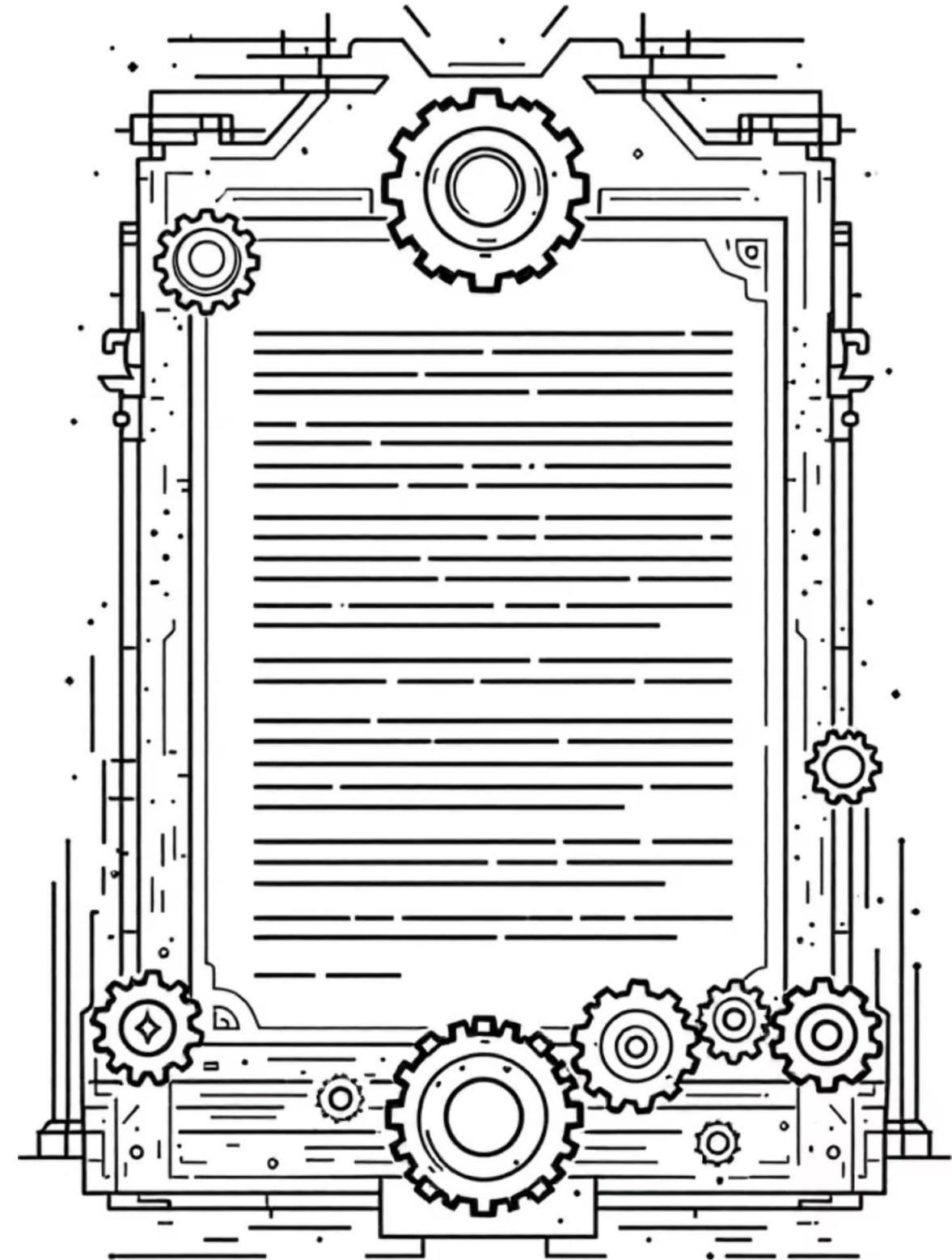
- **НРК** (Национальная рамка квалификаций): базовый «метр», единая шкала измерения квалификаций (8 уровней).
- **Отраслевые рамки квалификаций** (ОРК): адаптация НРК под конкретную отрасль (настройка «измерительных приборов» под задачи сектора).
- **Профессиональные стандарты** (ПС): конкретные требования к профессии («техническое задание» специалиста).

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) — системное назначение

ОРК — это «конституция» профессий в отрасли.

Назначение:

- **Структурирование:** описывает ВСЕ ключевые профессии отрасли и связывает их с уровнями НРК.
- **Определение траекторий:** показывает, как работник может расти вертикально (от уровня к уровню) и горизонтально (смежные профессии).
- **Формирование запроса:** фиксирует отраслевые требования к знаниям, умениям и личностным компетенциям для каждого уровня.
- **Основа для стандартов:** является базой для разработки всех профессиональных стандартов в отрасли.



Профессиональный стандарт (ПС) — системное назначение

ПС — это «паспорт» конкретной профессии.

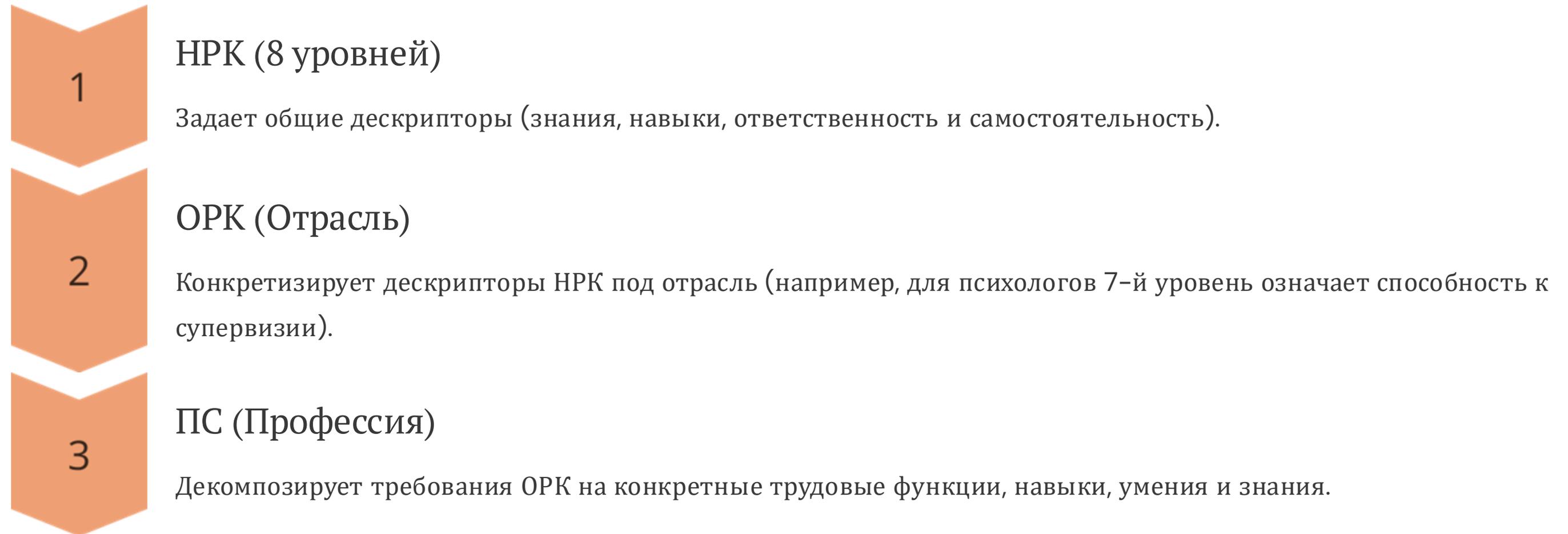
Назначение:

- **Для работодателя:** инструмент для оценки персонала, разработки должностных инструкций, проведения аттестации.
- **Для образования:** основа для разработки образовательных программ (ВУЗы, колледжи) и программ обучения на предприятии.
- **Для гражданина:** ориентир для саморазвития и понимания того, что нужно уметь для карьерного роста.



Принцип действия — иерархия документов

Как документы связаны между собой?



Это принцип «матрешки»: каждый следующий документ детализирует предыдущий.

Принцип действия — структура ПС

Как устроен профессиональный стандарт (ПС)?

Трудовая функция (ТФ)

Крупный блок деятельности (например, «Психодиагностика»).

Навыки

Декомпозиция ТФ на конкретные профессиональные задачи (например, «Подбор диагностического инструментария»).

Умения

Конкретные действия через глаголы (например, «Проводить обследование»).

Знания

Теоретическая база, обеспечивающая умения (из ЕТКС/КС/ТКХД).

Ключевой принцип: навыки рождаются из ТФ, а знания и умения обеспечивают выполнение навыков.

Практическая реализация — Инструменты признания

Как система работает «в поле»?

- **Независимая оценка квалификации:** Центры признания (ЦПК) используют ПС как эталон для квалификационной программы.
- **Образовательные программы:** ВУЗы и колледжи пересматривают программы, чтобы выпускник сразу был готов к выполнению трудовых функций, описанных в ПС (если эти функции могут быть реализованы в рамках учебного заведения).



1. Ситуация: разработчик получает задание и открывает ЕТКС, КС, ТКХД, НКЗ и ОРК.

Данные в них иногда противоречат друг другу или устарели.

Типичные задачи:

- **Конфликт наименований:** В НКЗ профессия называется «геолог», а в отрасли применяют "техник-геолог", "инженер-геолог", "главный геолог". Как описать эти должности?
- **Устаревшие формулировки:** ЕТКС описывает работу «с карандашом и бумагой», а на рынке уже давно автоматизированные системы. Как адаптировать?
- **Отсутствие в классификаторах:** новые профессии (например, «подолог») вообще нигде не описаны.

Риск: разработчик создает стандарт, который не соответствует ни рынку, ни классификаторам.

2. Ситуация: самая частая методологическая ошибка при заполнении карточек профессий.

Типичные задачи:

- **Знания (или операцию мышления) выдают за навыки:** в поле «Навык» пишут «Понимание методик диагностики». Это ошибка. Навык — это «Проведение диагностики» (процесс), а знание — это теория.
- **Умения слишком общие:** вместо «Проводить первичную консультацию с установлением терапевтического контакта» пишут «Работать с клиентами».
- **Нарушение иерархии:** трудовая функция, навык и умение дублируют друг друга по смыслу, но на разных уровнях абстракции.

Риск: стандарт невозможно использовать для оценки квалификации — непонятно, что именно проверять.



3. Ситуация: разработчик получил список из 30 пунктов «Должностных обязанностей» и не знает, как сгруппировать их в 4–6 Трудовых функций.

Типичные задачи:

- **Мозаика vs. Блоки:** одни обязанности слишком мелкие (например, «Заполнять журнал»), другие — глобальные («Управлять организацией»).
Как их объединить?
- **Принцип целостности:** нужно, чтобы каждая ТФ была законченным блоком работы, который можно передать другому специалисту.
- **Баланс количества:** слишком много ТФ (больше 7) — стандарт нечитаемый. Слишком мало (2–3) — потеряна детализация.

Риск: получается либо «простыня», либо «пустышка», бесполезная для практики.

4. Ситуация: разработчик начинает писать ПС, а ОРК для данной отрасли либо нет, либо она утверждена 5 лет назад и не обновлялась, либо при детальном изучении профессии понимает, что уровень в ОРК не подходящий.

Типичные задачи:

- **Нет ориентира по уровням:** непонятно, какие профессии относятся к 5-му уровню, а какие к 7-му.
- **Нет функциональной карты:** отсутствует понимание карьерных траекторий и смежных профессий.
- **Нет унификации:** в одной отрасли разные разработчики пишут стандарты по-разному, потом их невозможно стыковать.

Риск: ПС создается «с потолка» и не встраивается в единую систему квалификаций.



5. Ситуация: работодатели хотят одно, образовательные учреждения могут дать другое.

Разработчик ПС оказывается между молотом и наковальней.

Типичные задачи:

- **Завышенные требования:** работодатель требует 7-й уровень квалификации за функции 5-го уровня.
- **Невыполнимые знания:** в ПС включают требования, которым в принципе не учат в ВУЗах (например, знание узкоспециальных зарубежных методик без перевода).
- **Игнорирование неформального образования:** работодатель не признает сертификаты курсов, требуя только диплом, хотя реальные навыки дают именно курсы.

Риск: стандарт остается на бумаге — по нему невозможно ни обучить, ни нанять.

6. Ситуация: сроки горят, нужно быстро отчитаться. Разработчик копирует ЕТКС или переводит международный стандарт, не адаптируя под казахстанские реалии.

Типичные задачи:

- **Калька с чужого языка:** буквальный перевод, где теряются терминологические нюансы.
- **Игнорирование ОКЭД и НКЗ:** профессия есть в стандарте, но ее кода нет в классификаторе — значит, официально такой должности не существует.
- **Отсутствие связи с реальностью:** никто не спрашивал у реальных практиков, действительно ли они выполняют эти функции.

Риск: стандарт не работает, пылится на полке, а отрасль развивается сама по себе.



7. Ситуация: стандарт написан, но его нужно провести через Отраслевой совет, НПП, уполномоченный орган.

Типичные задачи:

- **Замечания по форме:** даже при идеальном содержании могут забраковать из-за неверно оформленной таблицы или ссылки.
- **Межведомственные противоречия:** Минтруда требует одно, Миннауки — другое, а Минздрава (если профессия смежная) вообще против.
- **Длительность:** процесс согласования может занять от 6 месяцев до года, а стандарт за это время устаревает.

Риск: разработчик выгорает на этапе согласования, стандарт теряет актуальность.

Как снизить риски? (Рекомендации)

1 Начиная с ОРК

не пишите ПС, пока не утверждена (или хотя бы не разработана) отраслевая рамка. Это ваша карта.

2 Проверяйте классификаторы

сверяйте каждую профессию с НКЗ, каждый код — с ОКЭД. Это спасет от отказа в регистрации.

3 Разделяйте знания и навыки

знания — из «Должен знать» (ЕТКС/КС/ТКХД). Навыки — декомпозиция трудовых функций.

4 Привлекайте практиков

проводите фокус-группы с реальными работниками. Они подскажут, что они делают на самом деле.

5 Закладывайте время на согласование

учитывайте, что путь от первой версии до утверждения занимает минимум 2 месяца при качественном подходе к стандартам.

