



Информационно-аналитический бюллетень

**Обзор зарубежной информации**

**Выпуск №2**

**Февраль**

## **Разработка профессионально-образовательных стандартов**

**В этом номере:**

- 
- Введение**
  - I. Взаимодействие системы труда, занятости, образования и профессиональной подготовки**
  - II. Классификация занятий и индекс развития человеческого потенциала**
  - III. Определение профессионально-образовательных стандартов**
  - IV. Комментарии**
  - Приложение**

**Ташкент 2016**

## **ВВЕДЕНИЕ<sup>1</sup>**

В данном обзоре излагаются основные принципы начального профессионально-технического обучения и подготовки в Германии (дуальная система).

В обзоре предоставлены основные данные для оценки различий с другими методами профессиональной подготовки, практикуемыми в мире. Следует отметить, что дуальная система обучения в Германии имеет давние традиции, отличается комплексным подходом и не поддается точному копированию. Здесь содержатся не только общие определения, но и примеры передовой практики, а также анализируется полученный практический опыт с целью его дальнейшего применения. Рассматриваются национальные и международные рамки, соотносящие профессиональную и учебную квалификацию. Приводится описание разных методов разработки и использования профессиональных стандартов в Германии в сравнении с другими странами.

Успех опыта Германии обусловлен следующими факторами:

- взаимодействие между социальными партнерами, работодателями и правительством;
- обучение на базе производственного процесса;
- принятие национальных профессиональных стандартов;
- наличие квалифицированных инструкторов.

В целом зарубежный опыт исходит из взаимодействия системы труда, занятости, образования и профессиональной подготовки.

Отдельно описана процедура определения профессионально-образовательных стандартов, формирования законодательно правовой базы, организационные структуры регулирования образования.

### **I. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

В условиях глобализации в каждой стране, как правило, существует «система труда и занятости» (рынок труда), с одной стороны, и «система образования и профессиональной подготовки», с другой стороны (см. рис.1). Следовательно, во всех странах каждая из этих двух систем имеет особое содержание и структуру данных, которые зависят от культуры труда и образования, присущих конкретной стране. И, конечно же, в контексте развития общества эти культуры постоянно меняются, при этом также меняется содержание и структура самих систем. Общие структурные данные «системы производства и занятости» (рынка труда) и «системы образования и профессиональной подготовки» в Германии за 2014 г. Соответственно, в Германии, с одной стороны, почти 41 миллион работников. Они практикуют около 25 000 разных занятий или профессий. При этом у 25 000 разных занятий на рынке труда Германии, возможно, гораздо больше названий профессий или должностей, потому что в каждой компании есть много рабочих мест, отличающихся характерной для данной компании отдельной спецификой. С другой стороны, в этой стране около 5 миллионов учащихся и студентов,

---

<sup>1</sup> Подготовлено по материалам различных интернет сайтов.

которые учатся в различных школах профессионально-технического обучения и подготовки (ПТОП) или колледжах, на предприятиях, в высших учебных заведениях или университетах. С учетом дидактических и образовательных аспектов, взаимодействие между занятиями, соответственно профессиями, и профессионально-техническими и теоретическими программами изначально имеет большое значение. Следовательно, основной вопрос заключается в том, в каком количественном и качественном отношении находятся «занятия» (профессии) на рынке труда, с одной стороны, и «профессии, приобретенные в результате обучения» (учебные профессии), с другой стороны. В каждом случае взаимоотношения имеют национальные особенности. Они зависят от национальных особенностей подхода к образованию и профессиональному обучению при разработке различных профессионально-технических и теоретических программ. Для всех примерно 25 000 различных «занятий» или профессий на рынке труда и в компаниях Германии невозможно найти 25 000 однозначных профессионально-технических и теоретических программ в «системе образования и профессионально-технического обучения».

Приблизительно из 2500 профессионально-технических и теоретических программ на каждые десять профессий приходится только одна «профессионально-техническая или теоретическая программа обучения соответствующим профессиям». Что же касается международных принципов структуры «профессиональных стандартов», то в Германии нет своего «профессионального стандарта» для каждой профессии из примерно 25 000 различных профессий. Однако, как во всем мире и с учетом того, что определение «профессиональные стандарты» не имеет широкого распространения, можно сказать, что каждая профессионально-техническая и теоретическая программа обучения профессиям основана или разработана в контексте предварительно определенного профессионального стандарта. Следовательно, при разработке учебных планов и дидактических принципов существует тесная связь между профессиональными стандартами и профессионально-техническими и теоретическими программами (они являются большей частью образовательными стандартами). С этой точки зрения, в Германии имеется примерно 2500 «профессиональных стандартов». В этом смысле профессиональные стандарты могут быть практически приравнены к соответствующим профессионально-техническим и теоретическим программам обучения или учебным профессиям. Применительно к конкретным учебным планам и дидактическим принципам, взаимоотношения и взаимодействие между профессиями и соответствующими «профессиональными стандартами» и «профессионально-техническими и теоретическими программами обучения или учебными профессиями» очень сложны и зависят от типа профессии и, в особенности, от уровня квалификации или мастерства. В некоторых случаях вообще не существует профессионально-технической или теоретической программы обучения «профессиям на рынке труда». Для других профессий имеются строго определенные специальные профессионально-технические или теоретические программы обучения. В Германии нет государственного профессионального стандарта для каждой «профессии на рынке труда».

Следует отметить, что, в целом, термин «профессиональный стандарт» в Германии не имеет широкого распространения и редко используется. При упрощении взаимоотношений необходимо учитывать особое взаимодействие между системами труда и образования. Необходимо отметить, что система труда, соответственно рынок труда, оказывает влияние на систему образования.

Влияние на профессионально-технические или теоретические программы обучения (структура, содержание ...) может колебаться в широком диапазоне. Основным важным вопросом состоит в том, как система образования и профессионально-технического обучения может поставлять на рынок труда квалифицированных специалистов, удовлетворяющих потребности в квалификации и мастерстве на рынке труда. В других странах существуют различные подходы к обучению. Если взять другое направление, а именно от системы образования к системе труда, то система образования и профессионально-технического обучения также оказывает влияние на систему труда, соответственно рынок труда (голубая стрелка на рис.1 и 2).

В Германии это называется перспективным влиянием учебных программ, которое дидактически и экономически мотивировано. Общее требование состоит в том, чтобы, как минимум, квалификация предлагаемых специалистов соответствовала требуемой квалификации. Следовательно, система труда и занятости и система образования и профессиональной подготовки не являются автономными системами. Между ними существует особое взаимодействие, которое зависит от подхода к образованию в конкретной стране. Это взаимодействие можно в целом описать как обратную связь между миром труда и миром образования и профессионального обучения. При более пристальном рассмотрении системы труда и занятости мы можем заметить различные профессиональные структуры с отдельными типами выполняемых работ либо особые группы профессий или особые сферы деятельности.

Различные группы профессий или сферы деятельности показаны в приложении. Например, в секторе гражданского строительства мы видим следующие конкретные профессии и должности:

- архитектор; руководитель строительства;
- планировщик городов; ландшафтный архитектор; инженер-строитель; архитектор интерьеров;
- бухгалтер, лесомонтажник (помощник); конструктор дымовых труб; каменщик, помощник каменщика; каменщик-технолог;
- оператор бетононасоса; электромонтажник.

Разумеется, в этом секторе и подсекторах гораздо больше профессий. Однако важный вопрос состоит в том, какие образовательные, профессионально-технические и теоретические программы отвечают наилучшим образом в части содержания и структуры процесса обучения различным требованиям, предъявляемым к профессиям и должностям в этом секторе или сфере деятельности. Поскольку каждая страна отличается своей особой системой образования и профессионально-технического обучения, ответ всегда зависит от специфики страны, в особенности, в отношении

возможных национальных «профессиональных стандартов».

Исходя из общей структуры системы образования и профессионально-технического обучения, в большинстве ответов упоминаются возможные «профессиональные стандарты» и соответствующие образовательные, профессионально-технические и теоретические программы в рамках следующих общепринятых сфер образования:

- академическое образование;
- дальнейшее профессиональное образование;
- начальное профессионально-техническое образование и подготовка (ПТОП);
- общее образование.

Во всем мире в каждой сфере образования и профессионально-технического обучения могут присвоить характерную для конкретной страны квалификацию в результате прохождения процесса обучения на специальном квалификационном уровне в соответствии с национальными образовательными, профессионально-техническими или теоретическими программами. Во многих странах разработка национальных образовательных, профессионально-технических или теоретических программ основана также на предварительно определенных «профессиональных стандартах». Важное предварительное условие для всего процесса разработки «профессиональных стандартов» и/или национальных образовательных, профессионально-технических или теоретических программ - это подробная информация о системе труда и занятости и системе образования и профессионального обучения. Во всех странах, как правило, имеются статистические данные по обеим системам, которые служат важным источником информации. Кроме этого, большое значение имеют результаты научно-исследовательских работ и отчеты, содержащие подробные сведения об этих системах. Особое внимание следует уделять анализу различных видов труда и работ, а также изучению процесса образования и профессионально-технического обучения, потому что изменение труда и образования происходит постоянно и порой очень быстро. Основа всех данных по системе труда и системе образования и их структура задается общей и специальной классификацией и правовыми нормами. В мире существуют разные системы международной квалификации, и в каждой стране дополнительно используются собственная национальная система классификации и правовые нормы.

## **II. КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ И ИНДЕКСА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Классификации и рамки различных систем или сфер общественной жизни существуют на международном, европейском и национальном уровнях. В крупных компаниях часто используют свою специальную «классификацию должностей» или квалификационную рамку. Должностная инструкция содержит перечень задач и обязанностей. В «системе труда и занятости» (рынки труда) на международном уровне уже долгое время существует разработанная Международной Организацией Труда (МОТ) классификация МСКЗ-88,

признанная Международная стандартная классификация занятий (International Standard Classification of Occupation). С 2008 г. используется новая редакция МСКЗ-08, а в 2012 г. была опубликована последняя версия, содержащая много важных подробностей. Аналогично, в «системе образования и профессионально-технического обучения» существует разработанная ЮНЕСКО Международная стандартная классификация образования (International Standard Classification of Education) в редакции МСКО-97 и в новейшей редакции МСКО-2011.

С одной стороны, МСКЗ-08 классифицирует на основе сопоставимых критериев разные занятия, характеризуемые «уровнем квалификации», по схожести содержания выполняемой работы и уровня умения/квалификации. С другой стороны, МСКО-2011 классифицирует разные программы обучения и профессиональной подготовки по типу/специализации и по уровню/степени образования /квалификации. Сравнения классификаций МСКЗ-08 и МСКО-2011 показаны в приложении.

С первого взгляда видно несоответствие между количеством разных уровней квалификации. МСКЗ определяет четыре официальных уровня «умения», а в МСКО указано восемь уровней «образования». При этом, вместо термина «умение» в МСКЗ в системе труда и занятости лучше использовать термин «квалификация» или «квалификация при выполнении работы», поскольку в МСКО используется термин «квалификация» для обозначения достигнутых результатов образования. Однако необходимо четко отличать «квалификацию при выполнении работ» от «квалификации, достигнутой в результате обучения и профессиональной подготовки». При сравнении МСКЗ и МСКО заметно несоответствие в количестве уровней умения/квалификации. Относительно типа выполняемой работы МСКЗ классифицируют занятия по «основным группам, основным подгруппам, малым группам и начальным группам». В отличие от этого МСКО выделяет в системе образования 9 широких групп и 25 областей образования.

Поскольку здесь наблюдается явное несоответствие, основные критерии и структуры двух систем классификации не вполне сочетаются друг с другом. Многие другие классификации в мире, как например, европейские рамки и множество национальных классификаций стран востока и запада тесно связаны с международными классификациями МСКЗ-88 или МСКЗ-08, МСКО-1997 или МСКО-2011. Таким образом, высокая степень соответствия структуры, определений и уровней национальных систем классификаций является благоприятной предпосылкой для сравнения на международном уровне и определения международных стандартов. Например, в Европейской рамке квалификаций по обучению на протяжении всей жизни (EQF 2008) также как и в МСКО-2011 задаются восемь уровней классификации для системы образования и профессионального обучения. В последние годы многие страны в мире приступили к реформе своих систем классификации, рамок квалификации, профессиональных и образовательных стандартов. Главная цель - инновация и улучшение качества результатов работы и образования. В этом контексте также вводятся различные «системы обеспечения качества», которые

имеют большое значение для поддержки процесса инноваций и улучшения качества. В то же время важным предварительным условием являются классификация и определения, содержащиеся в профессиональных и образовательных стандартах. Далее мы рассмотрим последнюю классификацию занятий (KldB-2010) и рамки квалификаций (DQR-2013), принятые в Германии в 2010 г. и 2013г.. Национальная классификация занятий в Германии, называемая KldB-2010, была введена в 2010 г. В этой системе классифицируются все занятия по содержанию или специализации и уровню «необходимой квалификации» или «уровню требований» (Anforderungsniveau). Как и в МСКЗ-08, в немецкой классификации занятий также выделяется четыре уровня «квалификации», которые более или менее основаны на тех же определениях и структуре, что и четыре уровня «умения» в МСКЗ-08. Они начинаются с низкоквалифицированных работников, помощников и т.д. и заканчиваются требованиями к сложным видам работы и деятельности. Структура немецкой классификации занятий отличается от МСКЗ-08, но для сопоставления имеется система ключей. Структура немецкой национальной классификации занятий KldB-2010 состоит из 10 рангов, 37 основных групп, 144 групп, 700 подгрупп и 1286 субподгрупп. Национальная классификация занятий в Германии в первую очередь полезна для статистики. Имеется подробная информация о «системе труда и занятости» (рынок труда) в Германии, где около 41 миллиона работников заняты примерно по 25000 профессиям. Например, в пределах одной из 37 основных групп профессий с кодом и наименованием «26 Мехатроника, занятия в области энергетики и электротехники», располагаются около 1200 разных «профессий» на всех четырех уровнях «квалификации». Ежегодная статистика занятости основана на классификации KldB-2010. Например, общее число работающих в группе «26212 Профессии в области строительной электротехники» можно узнать из статистики. В 2013 г. в Германии было около 240000 работников в этой группе, относящейся к уровню «квалификации» 2. Этот тип специальной информации, относящейся к профессиям, особенно важен для задания национальных профессиональных стандартов и соответствующих программ образования и профессионального обучения. Например, суб-подгруппа «26212 профессии в области строительной электротехники» может послужить хорошей начальной базой для создания и разработки профессионального стандарта, включая программу образования и профессионального обучения для данной группы профессий. Конкретный результат для этой группы профессий заключается в «учебной профессии» под названием «Электроника для энергетики и строительства» в форме положения о профессиональном обучении. С точки зрения национальных профессиональных стандартов (НПС) эта признанная государством «учебная профессия» является одной из примерно 350 признанных государством «учебных профессий» в Германии, которые дают право на работу с уровнем квалификации.

### **III. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

В разных системах образования термины часто по-разному используются в литературе, что связано с индивидуальными особенностями систем образования. Во избежание недоразумений необходимо пояснить, как различные термины используются в данном докладе.

В соответствии с определением европейской комиссии понятие «квалификация» означает формальный результат процесса оценки, когда компетентный орган решает, что человек достиг результатов обучения по данному стандарту (европейский парламент 2008, 4). Квалификация подтверждается официальными документами, такими как диплом, аттестат или свидетельство о присуждении квалификации. В основе лежат нормы и требования, регулирующие присуждение квалификации. Нормы представляют собой квалификационные стандарты (Cedefop – Европейский центр развития профессионально-технического обучения 2009):

(а) Профессиональные стандарты описывают требования к работникам, «основные трудовые функции, выполняемые людьми», задания и профессиональную деятельность, а также типичные компетенции для данной профессии.

(б) Образовательные стандарты могут определять предполагаемый результат процесса обучения, ведущий к присуждению квалификации, учебную программу в терминах содержания, целей обучения и учебного плана, а также методы обучения и организацию обучения, например, обучение на базе предприятия или на базе школы. Образовательные стандарты отвечают на вопрос: «Что должен выучить учащийся, чтобы эффективно работать?»

(с) Квалификационные стандарты могут описывать предмет оценки, критерии выполнения, методы оценки, состав комиссии, имеющей право на присвоение квалификации. Квалификационные стандарты отвечают на вопрос: «Как нам узнать, что учащийся прошел обучение и способен работать?» (Cedefop - Европейский центр развития профессионально-технического обучения, 2009).

Профессиональные стандарты по-разному определяются и используются в Европе. По сложившейся традиции, в Германии нет определенных профессиональных стандартов. Хотя недавно разработанная профессиональная классификация (KldB2010) могла бы считаться профессиональными стандартами, до настоящего времени эта классификация не используется для образовательных целей. Профессиональные стандарты повсеместно используются в тесной связи с учебными профессиями. В системе начального профессионального образования (дуальной системе) профессиональные стандарты комбинируются с образовательными и квалификационными стандартами. Профессиональные стандарты выполняют те же функции, что определены в пункте (а), но отдельно не разрабатываются; они являются частью интеграционного процесса разработки образовательных и квалификационных стандартов. Закон о профессиональном образовании (BBiG) был впервые принят в 1969 г., а последние изменения были внесены в



2005 г. Это первый общенациональный закон, регулирующий единый стандарт профессионально-технического образования и подготовки. Закон о подготовке охватывает следующие основные аспекты. Начальная профессиональная подготовка, как ожидается, дает возможность получить квалификацию для широкого диапазона трудовой деятельности. В ходе начальной профессиональной подготовки посредством упорядоченных программ профессионального обучения прививаются профессиональные умения, знания и квалификация (профессиональная компетенция), необходимые для ведения квалифицированной профессиональной деятельности в условиях динамично меняющейся сферы труда. Начальная профессиональная подготовка также позволяет ученикам приобрести необходимый профессиональный опыт. Молодые люди подписывают контракт о профессиональном обучении с предприятием, на котором проводится профессиональное обучение в соответствии с положением о профессиональном обучении и при обязательном соблюдении стандартов качества. На практике, компании, предлагающие места для прохождения профессиональной подготовки, ожидают, что ученик обладает определенной квалификацией после окончания школы. Все чаще молодые люди, большинство в возрасте 16-18 лет, работают в течение короткого времени в желаемой компании. Знакомство друг с другом часто приносит больше пользы, чем формальные квалификации.

**Положения о профессиональном обучении.** Федеральное правительство создает правовую базу для начальной профессиональной подготовки за счет положений о профессиональном обучении. Эти законы принимает Министерство экономики. Они устанавливают цели, продолжительность, содержание и экзаменационные требования для каждой учебной профессии.

В целом, продолжительность начальной профессиональной подготовки составляет от 2 до 3,5 лет. Продолжительность зависит от учебной профессии. В большинстве случаев профессиональное обучение длится 3 года. При соблюдении учениками необходимых предварительных условий этот срок может быть сокращен. Например, хорошо успевающий ученик может обратиться с просьбой о досрочной сдаче выпускного экзамена. Процесс разработки положений описан в следующей главе доклада. Положения о профессиональном обучении относятся только к профессиональному обучению на базе предприятия. Школьные учебные планы связаны с ними, но издаются отдельно. Таким образом, положения о профессиональном обучении составляют одну часть образовательных стандартов согласно логике постепенного накопления знаний, умений и компетенций. В целом, в плане профессионального обучения перечислены только аспекты, отвечающие минимальным требованиям. В дополнение к названию учебной профессии указывается продолжительность обучения от двух до трех с половиной лет. Федеральный институт профессионального образования был основан в 1970 г. в соответствии с Законом о профессиональном образовании от 1969 г. как научно-исследовательский институт для разработки и продвижения внешкольной профессиональной подготовки. Институт относится к федеральному министерству образования и науки, которое несет общую

ответственность за профессиональную подготовку.

Одно из главных направлений деятельности Федерального института профессионального образования относится к прогнозированию кадровых потребностей. Институт выполняет различные проекты в сотрудничестве с Институтом рынка труда и профессий (IAB) (Maier 17.02.2011).

Основные его цели:

- определить возможное развитие в среднесрочной и долгосрочной перспективе (до 2025 г.);
- определить зоны возможных будущих проблем, связанных с квалификацией и профессиями (новое);
- обеспечить баланс спроса и предложения (новое);
- создание базовой модели, включая единые базы данных классификации;
- углубление уровня дезагрегирования по сравнению с предыдущими сравнительными исследованиями;
- обоснованный эмпирический базис и прозрачность.

Процедура разработки положений о профессиональном обучении следует строго организованному плану. Основные этапы показаны в приложении.

Основная мотивация и инициатива по изменению или созданию положений о профессиональном обучении исходит со стороны социальных партнеров. Они хорошо знакомы с требованиями рынка труда. На первом этапе проводят консультации для обсуждения базовых ориентиров, предложенных в ходе предварительного процесса. Привлечение на этой стадии ассоциаций работодателей и профсоюзов позволяет использовать опыт практических участников ПТОП и гарантирует широкое признание. Такое интенсивное сотрудничество характерно для всего процесса. На этом этапе в процессе уже участвует Федеральный институт профессионального обучения. Участие института заключается в проведении исследования соответствующей профессиональной области. Научно-исследовательские работы в разных профессиональных областях ведутся непрерывно. После предложения ориентиров в соответствующее министерство направляется официальная заявка. Это зависит от профессиональной области. Например, Министерство экономики отвечает за все профессии, связанные с промышленностью, Министерство сельского хозяйства занимается профессиями, связанными с сельским хозяйством. Они дают разрешение на проведение последующего основного процесса. В ходе этого процесса чередуются стадии разработки и согласования. С одной стороны положение о профессиональном обучении разрабатывают рабочие группы, состоящие из членов профсоюзных организаций выбранных компаний. Параллельно эксперты из Постоянной конференции министров образования и культуры (КМК) готовят соответствующий школьный учебный план ПТОП. Проведение совместных совещаний с участием обеих сторон гарантирует соблюдение принципа согласования и достижения консенсуса. В заключение проводится правовая экспертиза, и соответствующее министерство вводит в действие положение о профессиональном обучении. Школьный учебный план выпускают федеральные земли.

## V. КОММЕНТАРИИ

Приведенный обзор показал, что в каждой стране существует рынок труда, основанный на системе труда и занятости, с одной стороны, и системе образования и профессиональной подготовки, с другой. Система труда и занятости и система образования и профессиональной подготовки не являются автономными. Между ними существует взаимодействие, которое зависит от подхода к образованию в конкретной стране. В мире существуют разные системы международной квалификации, и в каждой стране дополнительно используются собственные профессиональные системы квалификации и правовые нормы. На международном уровне существует разработанная МОТ Международная стандартная квалификация занятий, существует также разработанная ЮНЕСКО Международная стандартная классификация образования. В последние годы многие страны в мире приступили к реформе своих систем квалификации профессиональных и образовательных стандартов. При этом главная цель - инновация и улучшение качества результатов работы и образования. В мировой практике в основном используются термины: «профессиональные стандарты», «образовательные стандарты» и «квалификационные стандарты».

Профессиональные стандарты определяют требования к работникам и основные трудовые функции. Образовательные стандарты отвечают на вопрос: «Что должен выучить учащийся, чтобы эффективно работать?». Квалификационные стандарты предусматривают оценку обучения учащихся и их способность работать. В системе начального профессионального образования профессиональные стандарты комбинируются с образовательными и квалификационными стандартами. Мировая практика формирования профессиональных стандартов может быть рассмотрена и адаптирована к условиям Узбекистана, исходя из приоритетов реформирования образовательной системы.

Так, в Германии Министерство экономики формирует правовую базу (положение) для начальной профессиональной подготовки. Она устанавливает цели, продолжительность и экзаменационные требования для каждой учебной профессии. В большинстве случаев профессиональное обучение длится 3 года, как и в Узбекистане. В Германии применяется интегрированный принцип разработки положений о профессиональном обучении в качестве образовательного стандарта, включающего профессиональный стандарт. «Закон о профессиональной подготовке» служит нормативно-правовой основой данного вида профессионального обучения. Для регулирования профессиональной подготовки создан Федеральный институт профессиональной подготовки. Главной задачей данного института являются прогнозирование кадровых потребностей, обеспечение баланса спроса и предложения и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ

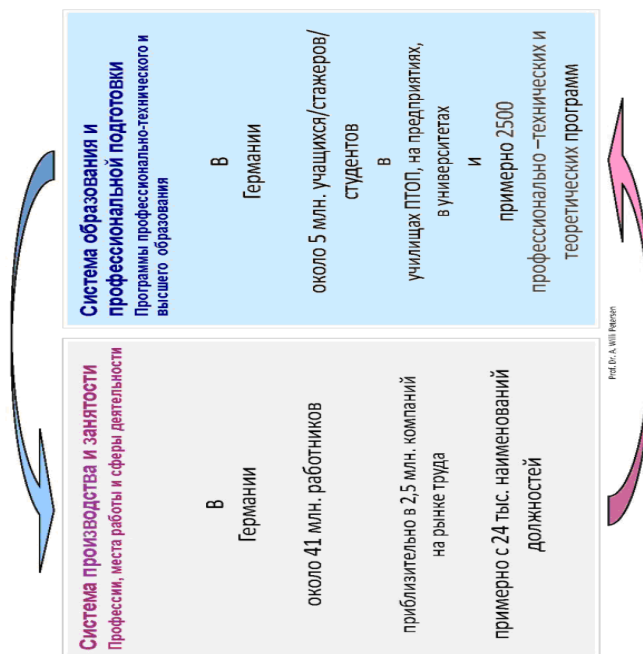


Рис.1. «Система производства и занятости» (рынок труда) и «система образования и профессиональной подготовки» в Германии.

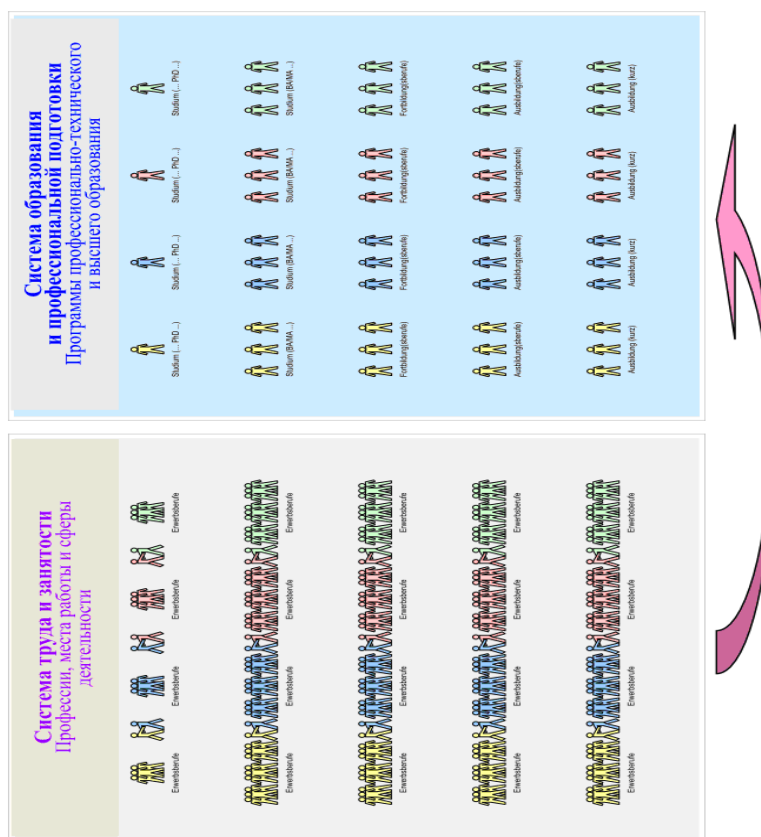


Рис. 2. Взаимоотношение между «профессиями на рынке труда» и «учебными профессиями» на пяти различных уровнях квалификации.



Рис. 3. Классификации и рамки системы труда и образования.

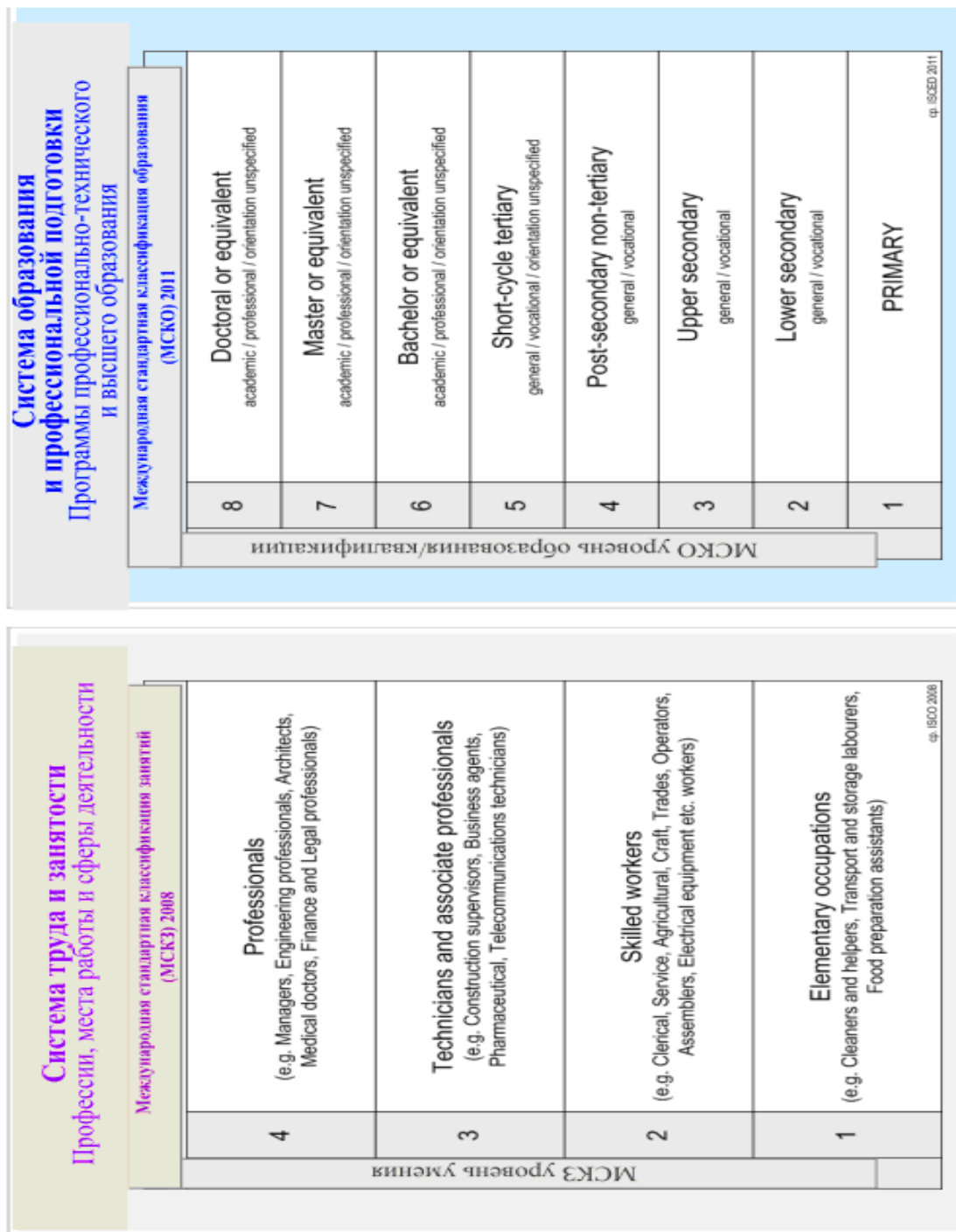


Рис.4. МСКЗ и МСКО: Международная классификация системы труда и занятости и системы образования и профессиональной подготовки.



Рис.5. Классификация и структура занятий (KldB) и рамки квалификации (DQR) в Германии.

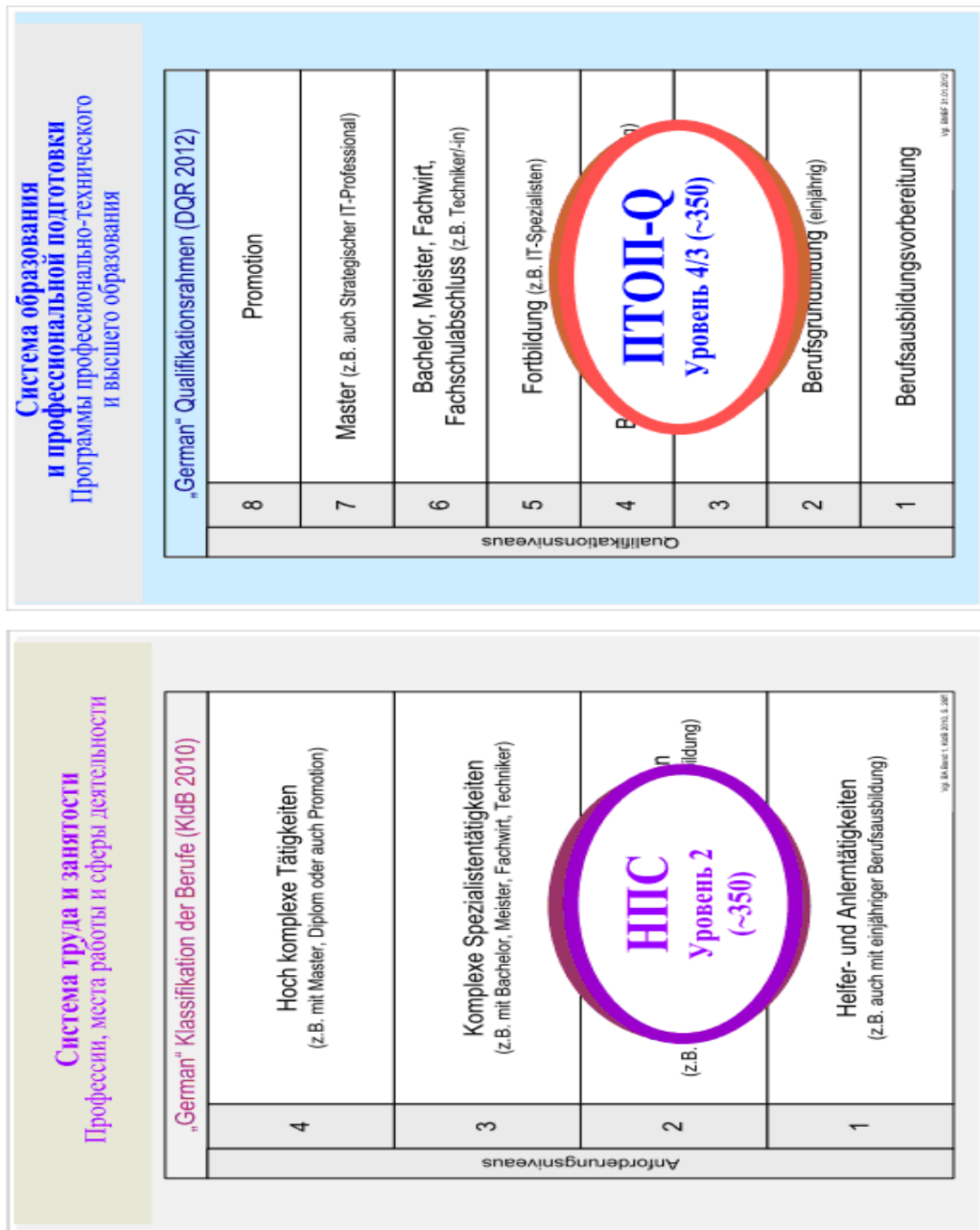


Рис.6. Немецкая классификация системы труда и занятости и системы образования и профессионального обучения.



Части	Содержание
Общие условия	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Подготовка к профессиональному обучению</li> <li>▫ Начальная профессиональная подготовка</li> <li>▫ Дальнейшая профессиональная подготовка</li> <li>▫ Переподготовка</li> <li>▫ Места обучения</li> </ul>
Организация начального образования;	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Признание государством учебных профессий</li> <li>▫ Образовательные отношения, контракты, обязательства, выплаты во время профессионального обучения</li> <li>▫ Начало и окончание ПТОП</li> <li>▫ Реестр учебных отношений</li> </ul>
Пригодность учебного заведения и обучающего персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Личная пригодность и техническая квалификация, надзор за пригодностью</li> </ul>
Экзамены	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Итоговый экзамен, цели, правила</li> <li>▫ Экзаменационная комиссия</li> <li>▫ Допуск к промежуточным и итоговым экзаменам</li> <li>▫ Экзаменационные правила</li> <li>▫ Эквивалентность экзаменационного аттестата</li> </ul>
Организация ПТОП	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Компетентные органы</li> <li>▫ Надзор за ПТОП</li> </ul>
Научные исследования, планирование и статистика ПТОП	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Отчеты о профессиональном образовании, исследования</li> </ul>
Федеральный институт профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Задачи комиссии, выделение средств из бюджета</li> </ul>

Рис. 7. Основные части Закона о профессиональном образовании.

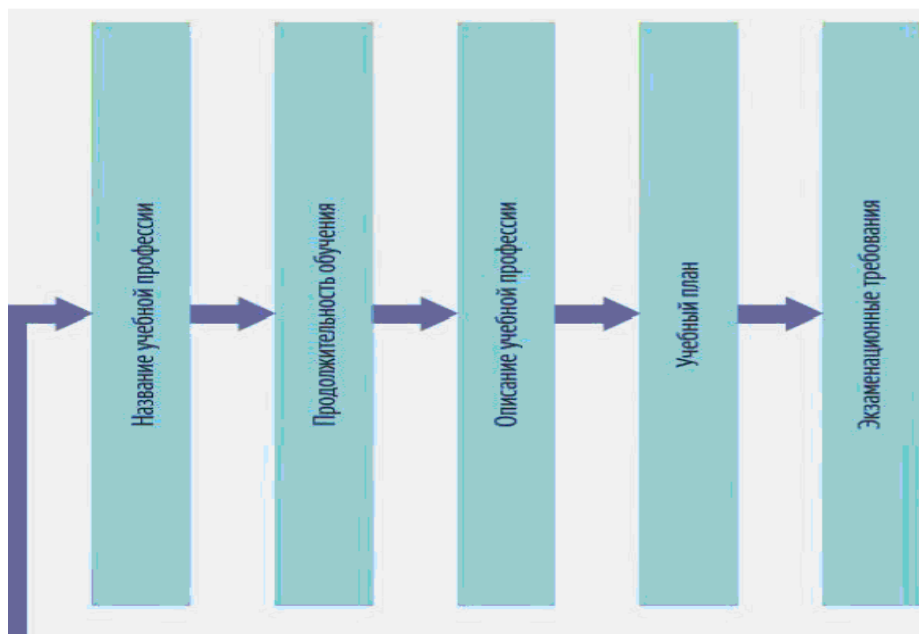


Рис.8. Основные вопросы, которые должны охватываться положением о профессиональном обучении

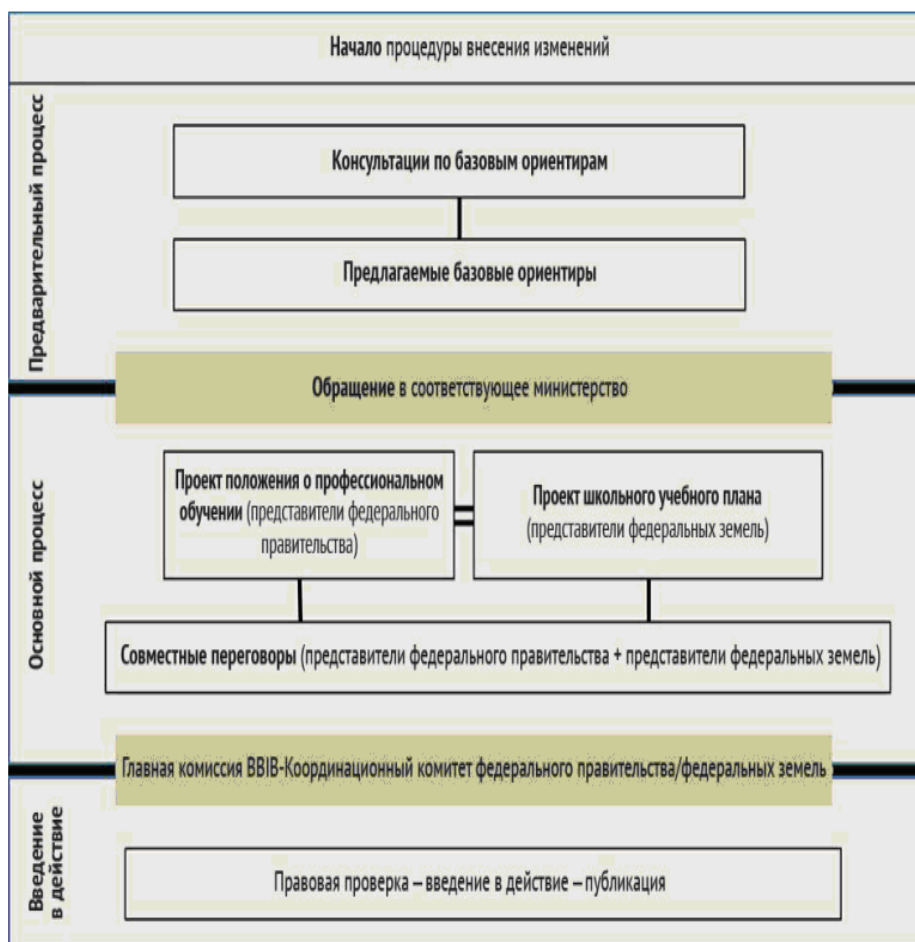


Рис. 9. Процедура разработки положений о профессиональном обучении.