

Валидация неформального и информального обучения (VNFIL) в странах-партнерах ЕФО (2022-2023 гг.)

Аннотация межстранового анализа

Введение

Ценность обучения во всех контекстах

Валидация неформального и информального обучения (VNFIL, далее "валидация") является важным инструментом, способствующим социальной интеграции и реализации права на обучение в течение всей жизни, созданию новых путей и траекторий развития, устранению тупиковых ситуаций в образовании и признанию важности аутентичного практического обучения в качестве реальной альтернативы занятиям в учебной аудитории. Валидация может способствовать раскрытию потенциала человека, делая видимым и ценным все обучение, которое он проходил в течение жизни с целью совершенствования знаний, навыков/компетенций и/или квалификации по личным, социальным и/или профессиональным причинам.

Многие из стран-партнеров ЕФО работают над созданием или дальнейшим развитием механизмов валидации неформального и информального обучения. В определенной степени эти разработки основываются на европейских разработках и политике, в частности на Рекомендации¹ Совета по валидации неформального и информального обучения 2012 года (Рекомендация).

Следуя Рекомендации, валидация – это «*процесс подтверждения уполномоченным органом того, что человек достиг результатов обучения, измеренных относительно соответствующего стандарта, и который состоит из следующих четырех выделенных этапов: идентификация, документирование, оценка и сертификация*».

Термины "неформальное обучение" и "информальное обучение" не полностью совпадают с терминами, используемыми странами-партнерами ЕФО. Например, в некоторых из них используются синонимы или родственные термины, такие как самообучение, спонтанное обучение, повышение квалификации, переподготовка, обучение на рабочем месте. Аналогичная ситуация складывается и с термином "валидация", который в зависимости от национального контекста может быть заменен на "признание предшествующего обучения", "сертификацию", "подтверждение", "аттестацию" или "оценку"². В рамках данного исследования мы используем термин "валидация неформального и информального обучения" (далее - валидация) в качестве зонтичного термина, объединяющего все возможные варианты наблюдаемого явления.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>

² Некоторые из этих терминов являются более широкими, а другие - более узкими, чем валидация. Например, термин "признание предшествующего обучения" является более широким, поскольку он относится к процессу признания обучения, полученного на основе опыта и/или предыдущих контекстов формального, неформального и информального обучения. Таким образом, валидация является одной из форм признания предшествующего обучения. Понятия "оценка" и "сертификация" являются более узкими, поскольку означают конкретные этапы процедуры валидации.

Основы политики ЕС в области валидации

В рамках политики ЕС, лежащей в основе разработки и использования механизмов валидации, ключевую роль играют несколько этапов ее создания. Создание 15 лет назад **Европейской рамки квалификаций (ЕРК)**, в качестве переводчика между национальными рамками квалификаций (НРК) стран-участниц соглашения, установило связь между НРК, основанными на результатах обучения и валидации неформального и информального обучения.

Рекомендация Совета по валидации неформального и информального обучения 2012 года еще более усилила эту связь, сформулировав общие принципы, которые государства-члены ЕС должны учитывать при реализации механизмов валидации, например, для установления связей между VNFIL и NQF и тем самым предлагать сертификаты, на которых указаны уровни NQF.

Другие общие принципы относятся к:

- нацеленности на группы, находящиеся в неблагоприятном положении, включая безработных, которые, скорее всего, выигрывают от валидации;
- предоставление информации и рекомендаций кандидатам на валидацию;
- использование прозрачных мер обеспечения качества (ОК), такие как надежные, действительные и заслуживающие доверия процедуры оценки;
- обеспечение развития профессиональных компетенций специалистов-практиков, задействованных в VNFIL.

Европейский столп социальных прав (2018) способствует развитию сильной социальной Европы, которая является справедливой, инклюзивной и полной возможностей. В нем говорится, что каждый человек имеет право на качественное и инклюзивное образование, профессиональную подготовку и обучение в течение всей жизни для поддержания и приобретения навыков, позволяющих ему полноценно участвовать в жизни общества и успешно справляться с переходами на рынке труда. Государства-члены Европейского союза договорились о том, что к 2030 году 60% взрослого населения должны участвовать в обучении. Для того чтобы охватить всех желающих, стратегии повышения квалификации и переподготовки должны в большей степени учитывать все предшествующее обучение, независимо от того, когда и где были получены навыки. Кризис во время эпидемии Ковида коренным образом изменил наши методы работы и обучения и показал, насколько важно адаптироваться к быстро меняющимся ситуациям. **Европейская повестка по развитию навыков 2020 года** поддерживает людей в развитии навыков для жизни, которые включают в себя валидацию, в том числе инициативы, связанные с траекториями повышения квалификации, индивидуальными учебными аккаунтами, микроквалификациями. В условиях постковидной реструктуризации политические рамки ЕС изменили свою направленность, поставив цели, в большей степени ориентированные на обучение взрослых, повышение квалификации и переподготовку. По данным Евростата, уже сегодня более 75% компаний ЕС испытывают трудности с поиском специалистов, обладающих необходимой квалификацией для заполнения рабочих мест. В то же время многие мигранты, прибывающие из-за пределов ЕС, работают ниже своих возможностей, поскольку их дипломы и навыки не признаются. Для того чтобы сделать навыки людей заметными, необходимо обеспечить более широкий доступ к

Межстрановое исследование ЕФО 2023 по валидации

Профессиональные навыки людей - самый ценный ресурс современной экономики. Многие страны-партнеры ЕФО признали важность валидации и приступили к разработке инициатив и систем VNFIL. В 2018 году ЕФО начал систематический мониторинг VNFIL в рамках Европейской инвентаризации. В 2021 году ЕФО сделал VNFIL одним из приоритетов в модернизации систем квалификаций и решил проводить мониторинг VNFIL во всех странах-партнерах, где наблюдалось значительное развитие. В 2021 году ЕФО провел межстрановое исследование по валидации в 5 странах: Азербайджане, Грузии, Иордании, Молдове и Украине. В 2023 году это исследование было расширено и охватило в общей сложности 16 стран,

включая обновленную информацию из вышеуказанных пяти стран и еще 11 стран: Албанию, Боснию и Герцеговину, Косово, Казахстан, Кыргызстан, Черногорию, Марокко, Северную Македонию, Сербию, Тунис и Турцию. Цель исследования – оценить состояние дел с валидацией неформального и информального обучения в странах-партнерах ЕФО и провести сравнительный анализ с использованием общей методологии, применяемой также для стран-членов ЕС.

На основе результатов исследования в настоящей аннотации представлена информация:

- Основные факторы, способствующие развитию VNFIL в странах-партнерах ЕФО;
- Основные выводы по различным аспектам валидации;
- Рекомендации.

Результаты сравнительного анализа будут обобщены в предстоящем отчете о межстрановом анализе и сопутствующих национальных отчетах и информационных бюллетенях.

Драйверы валидации в странах-партнерах ЕФО

На развитие и реализацию инициатив по валидации в странах-партнерах ЕФО влияет сочетание внешних и внутренних факторов. Одним из основных внешних факторов является политика ЕС в отношении **Европейской рамки квалификаций** (ЕРК), которая побудила некоторые страны-партнеры модернизировать свои системы квалификаций. Например, Западные Балканы и Турция, а также некоторые страны Восточного партнерства, такие как Грузия, Молдова и Украина, присоединились к ЕРК в качестве стран, готовящихся к вступлению в ЕС, что также вызвало развитие в области валидации.

Другим важным внешним фактором является **наличие донорской поддержки**, которая играет ключевую роль в наращивании потенциала, создании механизмов, средств и инструментов, а также в тестировании подходов, особенно на этапе разработки или раннего внедрения механизмов валидации. Все анализируемые страны-партнеры использовали донорскую поддержку в основном в рамках проектов ЕС, ориентированных на конкретные страны, и проектов сотрудничества, поддерживаемых другими международными организациями: DVV-IIZ, ILO, UNDP, IOM (мигранты). Иллюстративными примерами положительного воздействия являются Молдова и Сербия: в Молдове в рамках донорских проектов были разработаны подробные правила, руководства и шаблоны для валидации. Важно подчеркнуть, что хотя донорская поддержка незаменима для этих стран на этапах разработки и ранней реализации, чрезмерная зависимость от внешней помощи в течение длительного периода времени может свидетельствовать о проблемах с устойчивостью.

Внешние факторы, несмотря на их значимость, не являются единственным достаточным условием для проведения валидации. Именно взаимодействие между внешними и внутренними (контекстно-специфическими) факторами определяет прогресс или его отсутствие в области валидации.

Некоторые страны-партнеры уже имеют **опыт работы** в области подтверждения квалификации. Например, в Иордании и Тунисе существуют тесты на квалификацию для ремесленников и мастеров, позволяющие признать их квалифицированными работниками без формального обучения. В странах бывшего Советского Союза обучение не прекращалось после завершения формального образования. Существует системное обучение взрослых, организованное компаниями, позволяющее работникам повышать свою квалификацию и адаптировать свой профиль через переподготовку, которые также содержат оценку возросшего уровня квалификации, что дает право на более высокую заработную плату. В бывшей Югославии таким относительно самостоятельным направлением обучения в университетах стала андрагогика, которая связана с хорошо развитой практикой образования взрослых посредством инфраструктуры, поддерживаемой государством, такой как Рабочие университеты (которые до сих пор сохранились, например, в Северной Македонии). В странах бывшего СССР

(например, в Грузии, Молдове, Украине) существует традиция внеклассных экзаменов для получения общего и высшего образования ("экстернат"), которые являются устоявшейся формой оценки знаний и навыков молодых людей, не участвовавших в традиционном школьном обучении. При модернизации квалификаций, создании систем квалификаций, ориентированных на обучение в течение всей жизни, и/или при законодательном утверждении НРК важно учитывать и использовать соответствующий опыт прошлого.

Все большее число стран разрабатывают **национальные стратегии обучения в течение всей жизни**, признавая тем самым необходимость их развертывания в условиях глобализации, информационных технологий, облегчения доступа к обучению с помощью собственных средств, а также необходимости адаптации к быстро меняющемуся миру посредством обучения в течение всей жизни. Например, упоминание о валидации неформального или информального обучения в стратегиях обучения на протяжении всей жизни связано с **изменением взгляда на обучение**, которое выражается в расширении возможностей человека действовать самостоятельно, а не просто воспроизводить знания или следовать инструкциям. Это также нашло отражение в новых законах об образовании, в которых больше внимания уделяется компетенциям, самостоятельности человека в выборе пути обучения и обучению в течение всей жизни, что подчеркивает важность признания обучения в различных условиях. Это часто сопровождается инициативами по структурированию квалификаций на более мелкие компоненты, такие как единицы результатов обучения, поддерживающие предоставление более индивидуализированных и гибких траекторий обучения и облегчающие признание небольших фрагментов обучения. Когда страны принимают новые политические документы и законы, признающие необходимость предоставления услуг по валидации, активизируется донорская поддержка в разработке и пилотировании механизмов валидации.

Более поздний внутренний фактор связан с **неудовлетворенностью результатами обучения в системе профессионального образования, когда они не отвечают существующим потребностям страны или региона**. В ряде случаев это привело к созданию альтернативных подходов, ориентированных на работодателей или отраслевые организации, как правило, в тех странах, где организации работодателей играют более важную роль. Примерами могут служить механизмы подтверждения квалификации на рынке труда, реализуемые отраслевыми центрами признания (бывшими центрами сертификации) в Казахстане, уполномоченными органами по сертификации (АСВ) в Турции и центрами квалификаций в Украине. Альтернативные подходы сосредоточены на отраслевых или профессиональных квалификациях, обычно тесно связанных с профессиональными стандартами, и выражаются в независимой оценке вне системы профессионального образования и обучения (ПОО). Эти независимые оценки, вероятно, пользуются большим доверием со стороны участников рынка труда по сравнению с экзаменами в системе ПОО, по результатам которых присваивается квалификация.

Другой тенденцией последнего времени является **создание и аккредитация новых учебных заведений (например, учебных заведений для взрослых) или расширение полномочий существующих учебных заведений, которые становятся провайдерами услуг по валидации**. Такой подход может стать положительным фактором, когда оказание услуг по валидации доверяется сильным и надежным организациям. Например, в Молдове Центры повышения квалификации, являющиеся основными поставщиками услуг по валидации, продемонстрировали способность расширить спектр услуг по валидации за относительно короткое время. В Северной Македонии будет проведено тестирование предоставления услуг по валидации в трех региональных центрах ПОО. Тот факт, что эти учреждения пользуются доверием в соответствующих национальных контекстах, предполагает, что результаты валидации, возможно, будут лучше приняты и признаны.

Наконец, все более важным фактором является необходимость интеграции на рынке труда неблагополучных и уязвимых групп населения (например, длительно безработных, людей с низкими доходами и низкой квалификацией или отсутствием квалификации, возвращающихся мигрантов и беженцев), что может стимулировать страны к внедрению валидации как части активных мер на рынке труда. Например, в Косово валидация была введена для поддержки

развития карьеры и доступа зарегистрированных безработных к рынку труда. Валидация может также использоваться как часть мер по (ре)интеграции, направленных особенно на возвращающихся мигрантов (как это было в Молдове), или процедур, специально ориентированных на беженцев, как это было, например, в Иордании и Турции. В некоторых случаях валидация рассматривается как инструмент поддержки формализации экономики.

Основные выводы

По-прежнему преобладают отраслевые инициативы, договоренности и/или практики.

Хотя страны-партнеры ЕФО добились заметного прогресса в принятии и использовании механизмов валидации, они характеризуются подходами, ориентированными на тот или иной сектор, и поэтому не включены в единый комплексный механизм признания компетенций, полученных в ходе неформального и информального обучения. В связи с этим говорить о системах VNFIL и национальных подходах как таковых пока рано, точнее было бы отметить преобладание отраслевых механизмов.

Хотя **принятие соответствующего законодательства** (включая общие законы, а также подзаконные акты) является ключевым фактором, способствующим внедрению валидации, это не всегда обеспечивает ее широкое применение. В то же время отсутствие законодательства, предусматривающего проведение валидации, в некоторых случаях является настоящим камнем преткновения на пути разработки и внедрения механизмов валидации. Так, в большинстве исследованных стран (Азербайджан, Грузия, Казахстан, Косово, Молдова, Черногория, Сербия, Турция, Украина) уже принято законодательство, связанное с валидацией, но только в трех из них (Молдова, Турция и Украина) за последние несколько лет наблюдался значительный прогресс в плане использования (увеличение числа бенефициаров). В случае Турции и Украины наблюдаемые изменения были дополнительно усилены наличием на рынке труда сильного отраслевого подхода к валидации или основанного на инициативе работодателей, а в случае Молдовы провайдеры валидации (так называемые Центры передового опыта) являются сильными и надежными организациями, что в определенной степени положительно сказывается на использовании их услуг.

На системном уровне четкая **связь между валидацией неформального и информального обучения и другими соответствующими политиками и инициативами** (связанными с экономическим развитием, миграцией, активным рынком труда) часто все еще отсутствует. Тем не менее, такая связь является ключевым аспектом для устойчивости инициатив по валидации и их интеграции в существующие системы. В качестве примера можно привести Косово, где валидация используется в качестве дополнительной меры на рынке труда для лиц, ищущих работу, а в Молдове - в качестве меры по реинтеграции вернувшихся мигрантов. Иордания и Турция используют валидацию в качестве меры социальной интеграции для мигрантов и беженцев.

В большинстве стран в той или иной степени акцент, скорее всего, будет сделан на этапах оценки и сертификации, и в меньшей степени на идентификации и документировании, которые более тесно связаны с **задачей профориентацией**. В этом контексте сложной представляется задача фокусировки внимания на индивидууме, на охвате различных целевых групп и учете их потребностей и обстоятельств, оказания им адекватной помощи.

Для поставщиков услуг по валидации ключевой проблемой является **отсутствие бизнес-модели валидации**, т.е. им сложно предоставлять услуги по валидации как часть устойчивой бизнес-концепции. Отчасти это может быть связано с неопределенностью в отношении целевых групп, причин, по которым люди могут обращаться за валидацией, и способов финансовой поддержки валидации. В большинстве случаев поставщики услуг по валидации оказываются ответственными за организацию процесса валидации, включая налаживание партнерских отношений, организацию финансирования, обеспечение качества услуг и работу с кандидатами. В Турции, например, эта проблема была частично решена путем введения обязательной валидации.

Финансирование и доступность валидации часто являются серьезным препятствием для ее проведения, причем это сопровождается ограничениями на возможность поддержки отдельных лиц. В некоторых странах валидация зависит от работодателя (например, в Марокко), в то время как в других странах кандидаты сталкиваются с высокой платой за обучение (хотя плата за обучение значительно ниже уровня ЕС, впрочем, как и зарплата). Кроме того, поддержка успешного прохождения процедуры валидации, в частности, выделение финансирования (на уровне системы) на дополнительные курсы, в значительной степени отсутствует.

В некоторых странах аккредитация поставщиков услуг по валидации включает в себя **длительные и обременительные процедуры**, требующие прохождения нескольких инстанций (например, Косово, Турция). Эти процедуры направлены на то, чтобы сделать процесс аккредитации более качественным и доверительным, что позволяет избежать возможных случаев коррупции. Однако иногда принимаемые меры могут иметь и негативные последствия, которые могут привести к удорожанию услуг по валидации для частных лиц или к сокращению числа провайдеров, подающих заявки на аккредитацию.

Что касается **бенефициаров**, то некоторым странам удается реализовывать инициативы, охватывающие большое количество людей. Заслуживающие внимания примеры можно наблюдать в Турции, Иордании, Украине, Молдове, Черногории и Казахстане. В то же время некоторые страны пока не могут приступить к реализации пилотных проектов или испытывают явные трудности с их реализацией. Имеются данные о недоучете результатов процедур валидации (например, случаи не документируются) в сфере общего образования (внеучебные экзамены), образования взрослых и третьего сектора (например, инициативы по валидации, осуществляемые молодежными организациями, волонтерскими организациями, НПО и/или организациями, оказывающими поддержку мигрантам, беженцам и т.д.).

В большинстве рассмотренных стран общая проблема заключается в **недоверии** учебных заведений и работодателей результатам валидации. Кроме того, существует острая необходимость в проведении комплексных и точно направленных информационных кампаний, призванных донести преимущества валидации до людей, которые в настоящее время имеют ограниченное представление об этих преимуществах.

Рекомендации

- **Долгосрочная политическая приверженность** – внедрение валидации требует постоянной политической приверженности. Возможно, в стране существует развитая система валидации, включающая разработанные законопроекты, методологическую базу, руководства и т.д. Однако без политической воли, которая проявляется в принятии необходимого законодательства, наличия институциональной структуры, механизмов обеспечения качества и целевого финансирования, использование валидации остается фрагментарным и несистематическим, а значит, и соответствующее воздействие ограничено. Политическая приверженность также означает учет принципов социального диалога и привлечение всех заинтересованных сторон (государственных учреждений и ведомств, социальных партнеров, третьих организаций и т.д.) к обсуждению и выработке общего видения или программы в области валидации.
- **Полная законодательная база** – отсутствие законодательства, включая необходимые подзаконные акты, предусматривающие проведение валидации, препятствуют разработке и внедрению механизмов валидации в меньшинстве стран (например, в Боснии и Герцеговине, Иордании, Марокко, Северной Македонии, Тунисе). Политическая приверженность в данном случае проявляется в процессе разработки и принятия законодательной базы.
- **Фокус внимания на людях, которые могут получить выгоду** – в 16 изученных странах-партнерах ЕФО есть еще возможности для улучшений относительно центричности человека в процессах валидации. Этого можно достичь путем уточнения целевых групп для

валидации, лучшего понимания их потребностей и обстоятельств через использование услуг по профориентации. Например, в некоторых странах большее внимание уделяется оценке и сертификации, поэтому этапам идентификации и документирования (которые более тесно связаны с профориентацией) уделяется меньше внимания. В зависимости от ситуации в стране важную роль в обеспечении связи между службами профориентации и аттестации могут играть службы занятости.

- **Выход за рамки единичной инициативы только в одном секторе** – во всех рассмотренных странах существуют отраслевые подходы к внедрению валидации, охватывающие один или несколько секторов (как правило, ПОО и рынок труда), но ни в одной из них нет комплексного подхода для всех секторов. В идеале комплексный подход – это когда процедуры присвоения квалификаций, сертификатов, профессиональных лицензий посредством валидации взаимно усиливают и дополняют друг друга на рынке труда, в третьем секторе и в системе образования и обучения (включая ее подсектора). Для того чтобы сделать подход к валидации более комплексным, можно предложить ряд мер:
 - опираться на прошлый/существующий опыт валидации и специализированные учреждения и провайдеров - например, использование прошлого/существующего опыта и его результатов могут быть актуальны и связаны с целями валидации;
 - определить целевые группы, которым валидация принесет наибольшую пользу; например, дополнительные целевые группы могут быть привлечены путем внедрения валидации в других секторах, таких как общее образование взрослых, высшее образование, третий сектор;
 - определить политику и стратегии, которые могут быть поддержаны с помощью инициатив по валидации: активные меры на рынке труда, (ре)-интеграция и политика социальной интеграции;
 - систематизировать доступ к валидации для всех квалификаций, входящих в НРК;
 - предлагать больше небольших квалификаций или частичных квалификаций, которые могут облегчить признание небольших фрагментов обучения.
- **Финансирование валидации** – во всех рассмотренных странах отсутствует специализированная, достаточная и устойчивая модель финансирования услуг по валидации и дальнейшему развитию системы. В большинстве рассмотренных случаев расходы на процедуру валидации покрываются заявителем, что может стать препятствием для доступа к валидации. Финансирование за счет сборов, как правило, покрывает только расходы, связанные с оценкой, упуская из виду все другие расходы, связанные с валидацией, включая информационно-разъяснительную работу, информирование и управление. Дальнейшее развитие системы требует инвестиций в обеспечение качества, профориентацию, дополнительное обучение (для кандидатов, не вполне успешно прошедших процесс валидации). Для разработки этих важных компонентов потребуются специальные бюджетные статьи и изучение возможностей синергии с другими политиками. Финансирование валидации должно также предусматривать финансовые стимулы для работодателей, провайдеров валидации, а также для отдельных кандидатов (например, неблагополучных групп, которые наиболее широко представлены среди лиц, не имеющих квалификации, и которые могут получить особую выгоду). В настоящее время в изученных странах финансовые стимулы предлагаются крайне редко.
- **Опора на институты, пользующиеся доверием** - учитывая, что анализируемые страны-партнеры ЕФО имеют общую проблему, связанную с общим недоверием к результатам процессов валидации, для расширения масштабов валидации крайне важно, чтобы провайдеры валидации были сильными и пользующимися доверием институтами, как в случае Молдовы (Центры передового опыта в Молдове) и Черногории (Центральная аттестационная комиссия в Черногории).

- **Обеспечение качества, способное убедить заинтересованные стороны.** В некоторых странах аккредитация провайдеров валидации включает в себя длительные и обременительные процедуры, что объясняется стремлением избежать коррупции. В таких случаях важно найти оптимальный баланс между аккредитацией провайдеров с обеспечением качества, с одной стороны, и не слишком сложными для провайдеров процедурами аккредитации (прохождение различных инстанций, уплата нескольких сборов и т.д.), с другой стороны. Кроме того, гарантии качества, способные убедить заинтересованные стороны, могут быть сосредоточены на следующих аспектах:

 - разработка соответствующих профилей должностей специалистов по валидации в области профориентации и оценки. Например, в большинстве проанализированных стран, за исключением Грузии и Северной Македонии, отсутствуют какие-либо специальные требования к специалистам по профориентации;
 - постоянное совершенствование услуг по валидации на основе опросов бенефициаров и предоставление возможностей для обучения специалистов, участвующих в процедурах валидации. В исследуемых странах такая подготовка в основном отсутствует;
 - обеспечение качества используемых методов валидации – это может быть сделано путем изучения содержания экзаменов, в частности, того, ориентированы ли они на фактические знания, практические навыки или на то и другое. Необходимо также уделять больше внимания нетрадиционным методам оценки (получение доказательств компетенций на основе портфолио, а не традиционного экзамена).
- **Использование преимуществ ИТ** (для целей, связанных с информацией, доступом, регистрацией, прозрачностью, обеспечением качества и отчетностью по валидации). Хотя некоторые страны уже сообщают об использовании цифровых инструментов для поддержки валидации (например, в виде онлайн-регистрации кандидатов, проведения экзаменов с помощью онлайн-тестов), можно изучить дополнительные возможности, касающиеся онлайн-отслеживания процесса, привязки документации отдельных лиц (электронных портфолио) к базам данных квалификаций и единиц результатов обучения, создания баз данных сертификатов. Разработка технических аспектов системы валидации будет зависеть от сотрудничества (в том числе и технического) между заинтересованными сторонами.
- **Сбор обратной связи и систематический мониторинг результатов** – в исследованных странах отсутствует систематический подход к сбору данных, мониторингу и оценке в области валидации. Поэтому трудно получить точное представление о том, в какой степени осуществляется валидация, как она изменяется с течением времени и что можно улучшить. Данные о бенефициарах являются неполными, поскольку они не охватывают все сектора, в которых осуществляется валидация в той или иной стране. Как правило, данные о неблагополучных группах населения, мигрантах и беженцах отсутствуют в открытом доступе. Обращает на себя внимание тот факт, что опросы бенефициаров не были представлены даже для стран с достаточно большим числом бенефициаров, таких как Турция.

Приложение 1: Разработка механизмов валидации по секторам

Страна	Отчетный период	ОО	ПОО	ВО	ОВ	РТ	ТС
Албания	2022-23						
Азербайджан	2020-21		низкое			п.а.	
Азербайджан	2023		низкое				
Босния и Герцеговина	2022-23						
Грузия	2020-21	высокое	п.а.	низкое		п.а.	
Грузия	2023	высокое	низкое	низкое			
Иордания	2020-21					высокое	
Казахстан	2022-23	п.а.	п.а.			п.а.	
Косово	2017-18						
Косово	2022-23		низкое			п.а.	
Кыргызстан	2022-24	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	среднее	
Молдова	2020-21	п.а.	низкое			п.а.	
Молдова	2022-23		среднее				
Черногория	2017-18		среднее			п.а.	
Черногория	2022-23		среднее	низкое	среднее	п.а.	
Марокко	2022-23		среднее	низкое			
Северная Македония	2017-18						
Северная Македония	2022-23						
Сербия	2022-23						
Турция	2017-18		п.а.	низкое		высокое	
Турция	2022-23	п.а.	п.а.	низкое		высокое	
Тунис	2022-23		п.а.		п.а.	п.а.	
Украина	2020-21	п.а.	п.а.	п.а.		среднее	п.а.
Украина	2023	п.а.	п.а.	п.а.		высокое	п.а.

Источник: Исследовательская группа на основе государственных отчетов и обновлений VNFIL..

ОО=общее образование

ПОО= профессиональное образование и обучение

ВО= высшее образование

ОВ= образование взрослых

РТ= рынок труда

ТС= третий сектор

высокое в среднем более 500 сертификатов в год

среднее в среднем от 100 до 500 сертификатов в год

низкое в среднем менее 100 сертификатов в год

серая неработающие механизмы валидации

п.а. данные не приводятся, поскольку они не являются общедоступными, не собираются и не контролируются.

Приложение 2: Данные о бенефициарах VNFIL в 11 странах

Страна	Отчетный период	Количество присвоенных полных квалификаций	Количество присвоенных частичных квалификаций	Количество профессиональных лицензий / сертификатов
Азербайджан	2020-21	11 (ПОО)	16 (ПОО)	
Азербайджан	2020-23	76 (ПОО)	679 (ПОО)	
Грузия	2016-21	3,278 (ОО)		
Грузия	2022	1 (ПОО)	19 (ПОО)	
Иордания	2016-21			11, 745 (РТ)
Казахстан*: гостеприимство	2022			852 (РТ)
Казахстан*: продукты питания	2022			163 (РТ)
Косово	2017-18			
Косово	2019-22	24 (ПОО)		
Кыргызстан	2016-2017			196 (РТ)
Молдова	2020	47 (ПОО)		
Молдова	2019-23	961 (ПОО)		
Черногория	2014-16		318 (ПОО)	
Черногория	2019-22		1,172 (ПОО) 990 (ОВ)	
Марокко	2019-23		1,323 (ПОО)	
Турция	2016-18			358,679 (РТ)
Турция	2016-2022			2,412.543 (РТ)
Украина	2016-21			600 (РТ)
Украина	2021-23			1,504 (РТ)

Источник: Исследовательская группа на основе страновых отчетов и обновлений VNFIL .

* Казахстан - агрегированные данные по всем секторам отсутствуют в открытом доступе, поэтому в таблице представлены данные только по двум секторам, по которым была предоставлена информация.

ОО=общее образование


ПОО= профессиональное образование и обучение

ВО= высшее образование

ОВ= образование взрослых

РТ= рынок труда

ТС= третий сектор

Высокое в среднем более 500 сертификатов в год
среднее в среднем от 100 до 500 сертификатов в год
низкое в среднем менее 100 сертификатов в год
 неработающие механизмы валидации