

Определение методологии пилотного проекта межстрановых квалификаций DARYA в Центральной Азии

4 июня

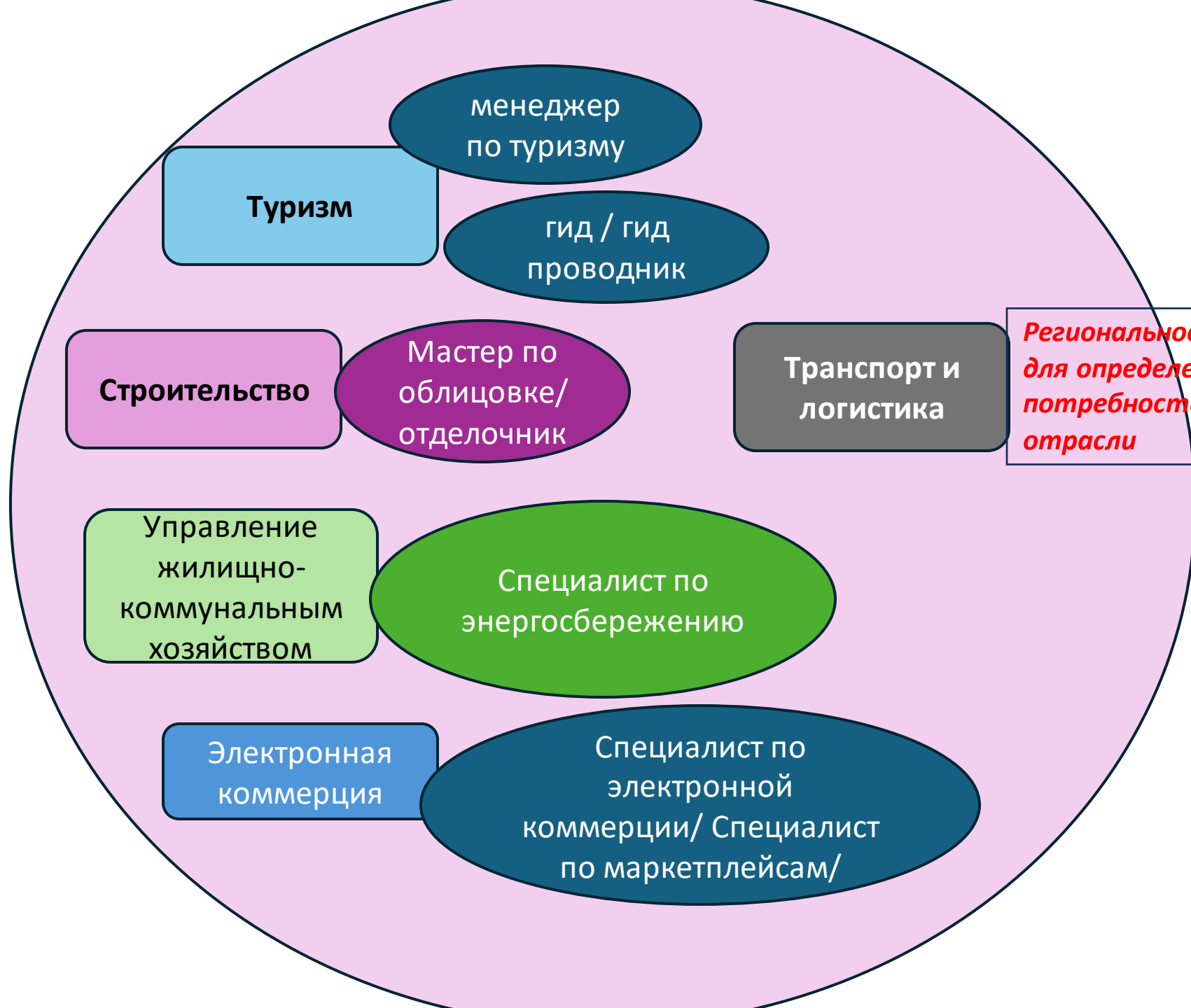
- **Afra - Национальное Агентство профессионального обучения взрослых Франции:** разработка и использование профессиональных и оценочных стандартов (пример «Руководителя строительной площадки по облицовочным работам»)
- **Шолпан Ержигитова, Казахстан:** методический подход к разработке профессионального стандарта на основе компетентностного подхода (пример «обслуживания скважин при добыче нефти и газа»)
- **Обсуждение**

5 июня

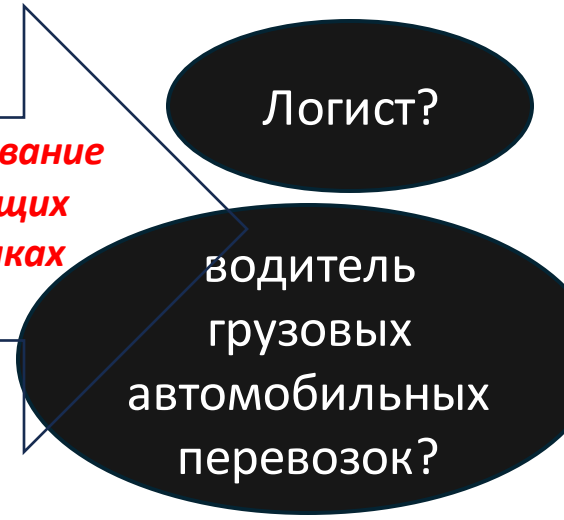
- **Международные проекты Q4M и EQET SEE:** региональные профессиональные и квалификационные стандарты
- **Обсуждение**







Региональное исследование для определения будущих потребностей в навыках отрасли



Региональный консенсус, обогащённый национальными практиками и экспертно-отраслевыми обсуждениями

- **Межстрановая квалификация** - соглашение разных стран о совместной разработке квалификации, которая актуальна для образования и рынка труда этих стран и, следовательно, может использоваться ими как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе
- **Понимание реалий друг друга:**
 - глоссарий и картирование национальных систем квалификаций стран ЦА (общий глоссарий, в том числе в рамках разработки межстрановых квалификаций)
 - сбор информации о цепочке квалификаций в странах ЦА (от информации о профессиональных стандартах до информации о программах программам и стандартах оценивания)

По профессиональным стандартам в странах Центральной Азии



Казахстан

состоит из карточек профессий. Профессии включают трудовые функции – навыки, умения, знания. Отдельно указываются личностные компетенции на всю профессию.

Критерии оценки не содержатся в стандартах. Они прописаны в квалификационных программах

Кыргызстан

Описание трудовых функций -
Необходимые знания;
Необходимые навыки;
Личностные компетенции;

Критерии оценки указаны в стандартах -
Указания к оцениванию.

Таджикистан

состоят из единиц компетенций -
профессиональных и общекультурных.

Критерии оценки и инструменты оценки указаны в стандартах

Узбекистан

В функциональной карте самой крупной единицей является - обобщенные трудовые функции (ОТФ), их может быть несколько. Далее каждый ОТФ разбивается на трудовые функции. Трудовые функции состоят из трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний.

Критерии оценки не содержатся в стандартах. Они описываются в Фондах оценочных средств

Использование профессиональных стандартов



	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
а) Должностные инструкции	х	х		х
б) Разработка программ обучения	х	х	х	х
в) Разработка квалификаций			х	
г) Разработка критериев оценки компетенций	х	х	х	х
д) Вакансии				
е) Для признания неформального и спонтанного обучения			х	х

квалификаций DARYA в Центральной Азии – первые предложения по общим элементам

Описание общего профессионального профиля/стандарта и описание способов оценки

Важна связь с национальными нормативными базами, методологическими подходами, а также апробированными международными подходами

Необходимо участие ключевых государственных органов на раннем этапе пилота, ключевых представителей отраслей

Информационно-технологический аспект: использование Excel позволяет легко систематизировать и группировать информацию

Стандарты не должны быть чересчур детальными: ясность и удобство для разных пользователей и для принятия на национальном уровне

Целевая группа (молодежь/формальное проф. образования **и/или** непрерывное профессиональное обучение для взрослых) зависит от конкретной профессии

Контекст занятости: мелкие предприятия (широкий диапазон компетенций и многофункциональность)

Наводящие вопросы для участников: **обсуждение в группах**



1. Как описать то, **что представляет собой профессия** – ее цель, контекст (сектор, тип занятости, целевая группа), поиск подходящего названия,
2. Как анализировать требования к профилю – какой **процесс анализа** использовать для обеспечения того, чтобы профиль включал необходимые требования для работы по профессии,
3. Как **описать и структурировать профиль? По отдельным блокам?** Описать функции/задачи и знания, навыки и компетенции?
4. Как описывать то, **как оцениваются результаты обучения** – чтобы определить, кто компетентен?
5. Как мы можем перенести **профиль в национальные профессиональные стандарты, квалификации – учебные программы** – что вы видите в качестве возможностей и проблем?
6. Кто должен участвовать в **рабочих группах по разработке** (типы стейкхолдеров и типы учреждений) в соответствии с задействованными отраслями ?

Предстоящие шаги по пилоту

- Формирование партнерств (рабочих групп) для работы над пилотом: представители стран ЦА, экспертная команда проекта DARYA, заинтересованные партнеры из стран Европейского Союза
- Укомплектование экспертной команды проекта DARYA для работы над пилотом: июнь-июль 2024
- Разработка методологии: июль- октябрь 2024
- Начало межстрановых разработок (туризм, строительство, ЖКХ, эл. коммерция) : октябрь- ноябрь 2024
- Подготовка регионального исследования по навыкам будущего в транспортно-логистической отрасли в ЦА – 2 половина 2024, запуск в январе 2025, первые результаты в середине 2025. Межстрановая разработка стандарта в отрасли после результатов исследования



DARYA