

ОТЧЕТ

по результатам визита взаимного обучения стран Центральной Азии «Национальная система квалификаций Латвии», 8-10 мая 2024 г.

Цели визита	1
Участники.....	2
1. Посещение профессиональных учебных заведений и работодателей (уровень реализации)	2
Латгальский индустриальный техникум.....	2
Компания «East Metal».....	3
Компания «Auto Welle»	4
Булдурский техникум.....	5
2. Посещение местных органов образования (системный уровень)	6
Министерство образования и науки.....	6
Национальный центр образования (NCE).....	7
Государственная служба качества образования	8
Государственная служба занятости Министерства благосостояния	8
Рижский государственный техникум	9
Техническая школа в Огра.....	9
Рижский техникум туризма и творческой индустрии.....	9
3. Посещение координаторов (технический, координационный уровень)	10
Академический информационный центр	10
Конфедерация работодателей Латвии	12
Итоговая сессия.....	15
Результаты визита и рекомендации для использования в Казахстане.....	15
Источники и полезные ссылки	18

Мероприятие по взаимному обучению организовано в рамках финансируемого Европейским Союзом проектом DARYA при сотрудничестве с Министерством образования и науки Латвии.

Цели визита

- представить Латвийскую Систему Квалификаций (ЛСК), с акцентом на то, как она содействует обучению в течение всей жизни и содействует участию представителей рынка труда в обучении в течение всей жизни;
- изучить влияние реализации ЛСК и Латвийской Рамки Квалификаций (ЛРК) на отдельных лиц, компании и общество в Латвии;
- продемонстрировать механизмы ЛСК (институциональные роли, роли заинтересованных сторон и механизм обеспечения качества) на разных уровнях: уровень реализации (поставщики образования и обучения - как формального, так и неформального; поставщики услуг по валидации), системный уровень (министерство, межведомственный уровень), технический/координационный уровень (Академический информационный центр, Отраслевые Экспертные Советы, Конфедерация работодателей, органы гарантии качества);
- представить работу отраслевых экспертных советов;
- продемонстрировать региональное сотрудничество между тремя странами Балтии в области квалификаций;
- поддержать осмысление и анализ собственных систем и механизмов представителями стран Центральной Азии.

Участники

Представители стран ЦА на системном уровне (уровень координации НСК – министерства труда, образования, органы квалификаций), представители на уровне отрасли/работодателя (палаты, отраслевые организации, организации работодателей):

1. Лязат Шонаева, заместитель директора Департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» Республики Казахстан;
2. Гульнара Байкулова, начальник отдела организации и оплаты труда ТОО «Oil Services Company» Республики Казахстан;
3. Каламкас Алгазинова, руководитель управления департамента технического и профессионального образования Министерства просвещения Республики Казахстана;
4. Ерасыл Жуманбаев, руководитель Национального органа по профессиональным квалификациям Республики Казахстана;
5. Бектур Ибрагимов, центр независимой сертификации и валидации Министерства образования и науки Республики Кыргызстан;
6. Чолпон Бейшеналиева, руководитель Центр бизнес-тренингов Торгово-промышленной палаты Республики Кыргызстан;
7. Нурлан Тиналиев, ведущий специалист Управления подготовки решений по вопросам труда и разработки активных мер Министерства труда, социальной защиты и миграции Республики Кыргызстан;
8. Ирина Кушнарера, менеджер проекта Ассоциации Noreca Club Республики Кыргызстан;
9. Нурулло Кахоров, заместитель председателя Союза работодателей Республики Таджикистан;
10. Алижон Раджапов, заместитель председателя Ассоциации строителей Республики Таджикистан;
11. Фаридун Васиев, заведующий отделом отдела рынка труда и занятости НИИ труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан;
12. Шарофиддин Асомиддинзода, начальник управления Департамент среднего общего образования Министерства образования и науки Республики Таджикистан;
13. Зарина Бобишоева, комитет по начальному и среднему профессиональному образованию Департамента международных связей Образование при правительстве Республики Таджикистан;
14. Говшут Шадурдиев, начальник отдела земельного кадастра и управления технологиями геоинформационных систем Службы земельных ресурсов Министерства сельского хозяйства Республики Туркменистан;
15. Майягозел Бабаева, отдел трудовых ресурсов отдела трудовых ресурсов и занятости Главный специалист Министерства труда и социальной защиты населения Республики Туркменистан;
16. Хаджимаммет Солтанов, ученый секретарь Национального института образования Республики Туркменистан;
17. Алламурат Джораев, организатор-преподаватель Ашхабадское строительное среднее профессиональное образовательное учреждение Министерства строительства и архитектуры Республики Туркменистан;
18. Уткирджон Алиджонов, начальник управления Департамент развития системы профессионального образования Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан;
19. Мамырбек Каримов, главный эксперт Департамента профессионального обучения и развития системы квалификаций Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан;
20. Анварджон Джалалов, учредитель ООО «Сертификат сервис» Республики Узбекистан.

Европейский Фонд Образования:

21. Надежда Солодянкина, ведущий специалист по развитию квалификаций DARYA; эксперт по развитию человеческого капитала, представитель по связям со страной Таджикистан;
22. Анатолий Гармаш, эксперт по развитию квалификаций DARYA;
23. Анна Колобова, менеджер проекта DARYA.

Международные эксперты:

24. Олав Аарна, эксперт проекта DARYA;
25. Видмантас Тутлис, эксперт проекта DARYA;
26. Зане Зейботе, Фонд Джакомо Бродолини srl SB.

1. Посещение профессиональных учебных заведений и работодателей (уровень реализации)

Латгальский индустриальный техникум

Выступила директор **Инара Островска** и рассказала о техникуме для отраслей строительства (26 лицензий) и металлообработки (58 лицензий). Создали учебный полигон и мастерские, где обучают многим профессиям для 1301 учащихся. Имеется уютное общежитие для студентов. На данный момент тесно сотрудничают с Казахстаном и в дальнейшем открыты для других стран.

Активно сотрудничают с 88 компаниями. Выступили студенты *Марика* (архитектор) и *Алберс* (автомеханик). Рассказали о практиках на предприятиях в Португалии, Германии и Польши, о работе в коллективах и применении теоретических знаний на практике с возможностью зарабатывания денег.

Выступила представитель работодателя *Ханса Флекс* и рассказала о сотрудничестве с техникумом и о сложностях, с которыми сталкивается компания во взаимном отношении с образовательной системой и ответила на вопросы участников.

Вопрос: Какую продукцию выпускает компания и участвуете ли вы при составлении учебных планов? - Изготавливаем гидравлические шланги, рукава, цилиндры, металлоконструкции, связанные с гидравликой. Проводим ремонты с привлечением студентов.

Для техникума есть две возможности: 1) разработать по образцу и по шаблону составить экзаменационные программы; 2) разработать новую авторскую программу с привлечением экспертов.

Вопрос: Имеется ли свобода при разработке новых программ отрасли? - При составлении программ у работодателей просим предоставить актуальную информацию (например, внедрение нового вида малярных работ).

Вопрос: Как студенты выбирали профессии и колледжи? Трудоустраиваются ли студенты по специальности и ведется ли по ним мониторинг? - Выбирали между архитектурой и дизайном, но в конце родители направили. В нашем техникуме много студентов и мы ведем мониторинг по тем студентам, которые работают в отрасли строительства и металлообработки. Технические знания профессий очень широки, студенты работают по профессии или по похожей специальности, предлагают даже работать в территориальной охране. В Латвии есть служба, которая контролирует занятость, ведет статистику по трудоустройству.

Вопрос: Какие стандарты по обучению вы используете? - За это ответственность берет служба качества образования. Для лицензирования, малой аккредитации подается заявка на учебные программы, служба качества рассматривает на соответствие, и отраслевой эксперт едет смотреть базу колледжа и оснащение. Каждый год подаем отчет на самооценку по критериям. Для оплаты педагогов критерии качества определяются балльной системой – не ниже 7 баллов из 10. Каждый педагог себя оценивает для качества заработной платы, и мы тоже оцениваем и присваиваем баллы. Также можно приглашать на свои уроки и тоже повышать качество и категорию педагогов. Каждый год педагоги участвуют в конкурсах «Лучший учитель», где за высокую номинацию получают диплом с премией 500 евро и за остальные номинации 250 евро.

Вопрос: Применяется ли дуальное обучение? - С 2017 года проводится обучение на рабочем месте. Пока создали две группы и работаем на качество обучения с сопровождением наставника. В этом году прошли дуальное обучение и двум студентам на время каникул уже предлагаем остаться работать на летний период.

Вопрос: Мотивированы ли ваши наставники для обучения студентов на рабочем месте? - Денежную мотивацию не предоставляем. Это входит в обязанности и являются ценностью для самой компании. И для имиджа работника и мотивации является то, что обученный работник трудоустроится к нам, потому что нет специалистов по нашим профессиям. А так наши работники уже хорошо зарабатывают и готовы делиться знаниями.

Вопрос: Сколько человек работают в компании? И после окончания студент, чтобы трудоустроиться проходит ли сертификацию? - Работников 140 человек, 24 филиала. Принятых на работу студентов мы сами обучаем в образовательных центрах и присваиваем сертификаты.

Дальше провели экскурсию закрытого учебного полигона с мастерскими. На строительство общего комплекса ушло 17 млн. евро, общая площадь составляет 1600 м². Данный комплекс получил награду Латвии за «Лучшее строительство». Посмотрели учебные мастерские для сварщиков, маляров, автосервисников и строителей. Есть учебные вечерние программы также и для взрослых, которые могут учиться за счет бюджета государства. Один из педагогов рассказал, что могут трудоустраиваться для преподавания практических занятий готовые специалисты, но с обязательным прохождением курса педагогики.

Компания «East Metal»

Соколова Ю., специалист по безопасности труда и окружающей среды провела инструктаж по технике безопасности и ознакомила с проектами по производству конструкций, заготовок и

деталей. Участникам были предоставлены средства индивидуальной защиты: каска, очки и жилетки.

Средний возраст сотрудников компании 30-37 лет. Последние интересный проект Сименс - изготовление рамок для транспортировки и хранения лопастей ветрогенераторных турбин. Морские ветрогенераторные турбины и турбины, которые стоят на континенте очень отличаются по масштабу, размерами и лопастями. Мы представлены в таких индустриях как горнодобывающая, энергетическая, нефтеперерабатывающая, научная отрасль, машиностроение, подъемное оборудование и т.д. Также имеются специальные цехи, где можно тестировать металлы на разрыв, т.е. на качество сварных изделий. Можно тестировать металлы общей массой до 5000 тонн. В цеху представлен стенд по тестированию металлов после сварки, сварочного робота, где можно варить конструкцию до 5 тонн (три сварочных робота). Вначале пишется программа, затем производится сварка. Имеются два стола, на одном из которых производится монтирование деталей, на другом происходит сварка.

Допуски (кавалитет) на детали бывают разные: ± 1 мм, бывают ± 5 мм. С большими допусками, ошибки могут быть чаще, но у робота есть функция, которая помогает сглаживать недочеты по размерам и меньше ошибок производит по размерам.

Вопрос: В Казахстане кроме сварщиков для таких работ привлекаются резчики и монтажники. Кто у вас выкраивает и монтирует детали для сварки? - Детали собирают, делают монтажные швы сотрудники. Готовит деталь сварщик-оператор. У нас есть сварщики с разными уровнями допусков по сваркам по международным стандартам, какие швы могут заваривать. В Латвийском законодательстве нет разрядов. Опыт сварщика определяется от количества его сертификатов на разные виды швов и на разные виды материалов. Когда человек сдает экзамен на сертификат в Сертификационном центре, ему предлагают заварить кольцевые образцы и тем самым подтверждают квалификацию. У заказчика есть обязательное требование на наличие сертификатов. В Европейском стандарте прописано, какими категориями и знаниями должен обладать оператор по сварке. Под данным требованиям подбирается персонал и соответственно производство не осуществляется без наличия сертификатов.

Средняя заработная плата зависит от опыта и лет работы от 7 евро до 15 евро в час до оплаты налогов. Режим работы есть по 8 часов в одну смену, а сварочные цеха работают в две смены. Ночные, праздничные, выходные и сверхурочные выплачиваются в соответствии с законодательством. Из сварщиков 10 % из практикантов остаются у нас.

Представлены 40-тонные краны, некоторые модернизированы под свое производство.

Представлен один из самых больших станков ЧПУ с фрезеровкой, также есть ручные токарные станки. Программу прописывает оператор, механик предназначен для обслуживания станков. В индустриальном колледже обучаются основам операторы для программирования ЧПУ станков, затем на предприятии переучивают и адаптируют под свое производство.

Вопрос: Какие льготы и гарантии есть для сотрудников? - У нас нет общежития, но мы частично компенсируем транспорт. Садилов нет. Отпуска составляют 4 недели в год. Дополнительные отпуска предоставляются в зависимости от количества детей. За вредность не выплачиваем в Латвии, потому что отсутствует вредность, кроме пожарников и спасателей, которые подвержены рискам опасности. Остальные работы не вредны и не опасны. Молоко не дают. Все компенсируются средствами индивидуальной защиты.

Я как специалист веду учет по профзаболеванию. Проводим оценку профессиональных рисков по стандартам OHSAS 45001. Мы сертифицированы и аккредитованы по системе качества 9001, 14001. Проходим проверку трудовой инспекции, пожарной безопасности, экологии и др.

Вопрос: Как сотрудничаете с колледжами и техникумами? - Наших работников могут приглашать в колледж для проведения обучения, а мы можем предоставлять места для практики. Но многие студенты уезжают в международные компании. У нас есть также представители Азербайджана, России, Беларуси и Украины.

Компания «Auto Welle»

Александр Джаджалов, член совета. 10 лет являемся небольшим Фольксваген-центром в Латгали, в регионе Латвии. Центральный склад Фольксваген и Шкоды находится в Чехии, локация удобно расположена, и заказы деталей приходят в течении 3-х рабочих дней, не смотря ни на какие обстоятельства. Также у нас есть резервы, которые составляют запас. Наш центр в нашем

регионе является сервисным партнером послегарантийных автомобилей, но мы не дилеры. Но если клиент ремонтирует у нас автомобиль, мы ему предоставляет также послегарантийную поддержку. Студенты, которые проходят у нас практику, все проходят под моим наставничеством.

Прошлись по общему залу, где представлены автомобили. Посетили гараж, где проводятся ремонты и увидели склады с запасными частями.

Булдурский техникум

Председатель совета техникума *Рафаелс Йоффе* и директор *Людмила Белова*. На территории 42 здания. У нас есть частный университет сельского хозяйства. Техникум основан 110 лет назад. Последнее новшество, создали умный сад. Студенты учатся в классах только зимой, весной и осенью находятся в саду. Денежные поступления идут от государства и от заработанных нашими студентами денег. Есть умный сад, менеджмент, финансы, администрация, биотехнологии, обучение взрослых. Учатся дети после школы 1,5 года и после 9 класса 4 года. Также учатся взрослые разным курсам. Получают диплом профессии среднего образования.

Наша миссия - хотим, чтобы все 200 студентов были уникальными. Дети учатся теории, потом проходят практику, затем учатся как продать свою работу. Работают в лаборатории и готовят свои научные работы. Педагоги – профессионалы из бизнеса, которые обучают на практике. У нас учатся садовники, флористы, ландшафтные дизайнеры, орбористы (специалисты по здоровью деревьев), специалисты гостиничного бизнеса, повара, научные исследователи лабораторий.

Есть теплицы, где работают наши студенты. Студенты живут в общежитиях. Сейчас идет модернизация общежитий. Наши общежития считаются лучшими общежитиями на уровне государства. Есть большой парк, где QR кодами описаны названия растений. Недавно была международная конференция, приехали 100 профессоров из 30 стран.

Средняя заработная плата учителей в диапазоне от 1000 до 1600 евро зависит от часов учителей. Есть также возможность зарабатывать при обучении взрослых.

Вопрос: Есть ли животноводство и скотоводство? - У нас нет, но есть такое объединение из 5 техникумов, могу предоставить контакты.

Вопрос: Диплом выдается на профессии, которые есть в классификаторе? - Диплом выдается по классификатору, а сертификаты выдаются на те профессии, которые аккредитованы.

Вопрос: У вас используется образцово-типовые программы, новые программы учебного заведения и аккредитованные? - Обязательно нужна аккредитация на профессии, но нужно также учитывать, что, получив квалификацию садовника, соответствующая классификатора занятий, можно работать на разных похожих профессиях.

Комментарий: Классификатор основывается на профстандартах, а профстандарты все описаны в секторальных рамках квалификации. Можно зайти на сайт и посмотреть. И я ранее задавал вопрос, соответствует ли секторальные рамки квалификаций классификатору занятий. Понял, что есть частичное совпадение, но это не то, что одно основывается на другом.

Вопрос: Как заинтересовываете работодателей для принятия ваших студентов? Если студент, отучившийся у Вас, уедет в другую страну Евросоюза, сможет ли работать по вашему диплому? - Мы часто сотрудничаем с работодателями, и если в первый год на практику наших студентов принимают неохотно, то на следующий год сами работодатели предлагают сотрудничество с нашими студентами. Наши студенты могут работать в любой стране Евросоюза с нашими дипломами. Есть разные программы Эразмус, обмениваемся студентами и педагогами с разными странами. Есть 20 разных проектов, серьезно работаем на Европейский рынок труда.

По умному саду с тремя университетами сделали роботизированную платформу. Робот ездит по саду, может подойти к любому цветку с GPS адресом. Сканирует данный цветок и отправляет в базу данных Латвийского университета и далее сотрудники анализируют эти данные. Этим всем занимаются наши студенты, которые могут конкурировать на рынке труда. Также в саду есть умная система полива, подключенная к нашей общей станции. Есть умная система освещения, где мы экспериментируем – как цветок растет при разных цветах света. Сервер находится удаленно в США. В научном центре есть шкафы обслуживания, услугодателями которые являются Китай. Есть центр по выращиванию гидропоники, который скоро станет научным институтом. Также есть проект по возведению строений из дерева без гвоздей.

Вопрос: Если государственный бюджет оплачивает вашу деятельность, то тогда как и в каком процентном соотношении возвращаете деньги обратно в госбюджет? Что связывает гостиничный

сервис с сельскохозяйственным? И почему эти два разных направления у вас в программах? Выращиваете овощи в ваших теплицах и учите продавать ваши же продукты? - Наш бюджет из трех направлений. Первое, мы зарабатываем сами более 1200-1300 тыс. евро в год. Второе, государство дает для школы деньги на заработную плату учителей, на стипендию студентов, на общежитие, на хозяйственные расходы. Это покрывает примерно 85% нужды школы, остальное мы зарабатываем сами для школы. Третье, обучение взрослых. И еще есть поток денег из европейских фондов. Недавно получили 4 млн евро на 3 года для утепления общежитий и здания школы. Все эти деньги остаются у нас и никому ничего не возвращаем, кроме выплаты налогов в государство. Если заработали, необходимо целесообразно потратить. Территориально мы находимся в Юрмале на курортной зоне и это рабочий рынок труда, где студенты учатся и сразу могут работать в гостиничный бизнес. Все что мы выращиваем, 90% все продаем, и цветы, и овощи, и деревья.

Вопрос: При разработке программ для техникума, для 5 уровня, образования взрослых, образования в течении всей жизни с точки зрения содержания программ как сочетаются эти все направления? - На модульную систему образования перешли 3 года назад. Было трудно для преподавателей. Допустим только один модуль можно использовать для обучения взрослого образования.

Вопрос: На каких уровнях рамках квалификации обучаете? - 2-й, 3-й, 4-й и на следующий год пойдем на 5-й уровень. Есть соглашение с Сельскохозяйственным университетом, чтобы после техникума поступить в университет без конкурса.

Вопрос: Есть ли мониторинг успехов ваших студентов в новом университете, которые поступили в университет без конкурса? - 95% поступают в университет. К нам в техникум поступают по конкурсу, на одно место могут претендовать 2 студента. Дети фермеров или предпринимателей точно знают какие хотят получить знания, чтобы дальше развивать семейный бизнес. Но нам интересно, что после университета выходят очень грамотные руководители. Система профессионального образования должна работать на рынок труда и на предпринимательские навыки.

Далее прошли по территории. Посетили научную лабораторию по выращиванию цветов, которые входят в красную книгу, и растений, растущих вокруг Балтийского моря. Для начала студенты пробуют выращивать фиалку. Также выращивается вишня и виноград, который через 3 месяца готовы расти в саду. Показали амбар, куда набирают воду после дождей и используют для полива растений. Современная система установлена на трех видах теплиц. Есть магазин, где расставлены все готовые продукты для покупателей, выращенные студентами.

Посетили готовую конструкцию из дерева, установленная студентами без гвоздей. В работе участвовали 10 студентов возраста 20 лет и 2 мастера. Конструкция для садоводов является новым Балтик-проектом. Посетили мастерскую, где закуплены новое оборудование по работе с деревом. Здесь в основном обучаются и проводятся работы. Продемонстрирован заказ по реставрации бани из срубов дерева. Впечатлились большим парком с умным садом под открытым небом с разными композициями цветов.

2. Посещение местных органов образования (системный уровень)

Министерство образования и науки

Лиза Булигина, Министерство образования и науки. В течении 10 лет добивались сильной системы по профессиональному образованию. Одновременно держим баланс между профессиональным и общим образованием. Проводились реформы по оптимизации сети школ из 70 школ стало 53 школы. 90% образовательных программ стали модульными. В закон об образовании включили концепцию модульного образования. 10 лет назад начали внедрять обучение на рабочем месте в рабочей среде. Продолжаем работать над улучшением качества. Ведем мониторинг наших выпускников. Включили обучение для взрослых. Наша цель, чтобы 45% выпускников школ выбрали профессиональное образование. 27 605 учеников в начальных школах. Наши программы профессионального образования следуют тенденциям трудового рынка: металлообработка, машиностроение, строительство. С 1 по 9 классы – основное образование до 15-16 лет. После могут выбрать профессиональное образование. Вызовы в области профессионального образования: укрепление профессионального образования, привлечение

работодателей, обучение взрослых. Стараемся дополнить содержание зелеными концептами и цифровизацией. Продолжаем укреплять механизм профессионального образования с рынком труда.

Национальный центр образования (NCE)

Сармите Валайне, презентовала о профессиональных квалификациях в стране. [Слайды](#).

Система профессиональных квалификаций состоит из следующих элементов:

1. Отраслевые рамки квалификаций (ОРК).
2. Профессиональные стандарты и включенные в них требования профессиональной квалификации.
3. Содержания профессионального образования.
4. Условия для оценивания, признания и получения профессиональной квалификации полной или частичной.

Структура профессионального образования должна быть соотнесена и соответствовать структуре занятости. Основой всех изменений, произошедших в последнее время является рамки квалификаций. Прежде всего Региональная рамка или Европейская рамка квалификаций, которая основана на дескрипторах, отражающая знания, умения, ответственность и автономию. На тех же самых дескрипторах основана Латвийская рамка квалификация (8 уровневая) и отраслевая рамка квалификаций для 15 важнейших отраслей экономики.

Сущность и структура рамки и квалификации – это описание квалификаций в отрасли, структурированная по квалификационным уровням. Содержит рекомендации по профессиональным компетенциям для их владельцев. Рамка квалификации создана на основе технологических процессов в отрасли, используя функциональный анализ.

Отраслевая рамка квалификаций состоит из:

- 1) описаний квалификационных уровней через параметры профессиональной деятельности на основе НРК. Таким образом ОРК переводит на язык отрасли все общие дескрипторы, которые мы имеем в ЛРК. И становится понятной как работодателям и участникам образовательного процесса;
- 2) описание квалификаций, востребованных в секторе отрасли и определение взаимоотношения квалификаций, специализаций на основе характеристики основных и дополнительных функций;
- 3) визуализация всех процессов – Карта профессиональных квалификаций, которая структурирована по уровням (демонстрация на примере ОРК «Туризм» в секторе «Питание»).

По данной карте составляются модули образовательной программы. Карта профессиональной квалификации работает для создания модульных программ. Карьера планируется по вертикали и горизонтали в зависимости от потребности рынка труда. Является катализатором реформ образования.

Вопрос: Есть ли связь названия квалификаций с классификатором профессий? - Не всегда, классификатор профессий меняется гораздо реже, чем ОРК. Нет четкой привязанности. ОРК самостоятельно формулируют. Главное дело не в названиях, а в функциях, умениях и навыков.

Роль ОРК – важный элемент всей системы, основа для развития ПС и требований профессиональных квалификаций, необходимых для рынка труда и их актуализации в подготовке рабочих компетенциями. Созданы Советы экспертов отрасли, методика по разработке ОРК, внесены поправки в нормативную базу. Принципы создание ОРК: соответствие НРК, описание уровни квалификаций через параметры профессиональной деятельности. Созданы модульные программы. ОРК создается самими же отраслевыми экспертами и ими же пользуется.

Стадии развития: Проект ЕС начали работу создания ОРК с 2010 года, 2015 – 14 ОРК, в 2018 – 15 ОРК. Привело к согласию между образованием и работодателями. В Закон о профессиональном образовании ввелись поправки, которые дали определения системы профессиональной квалификации - как систематизированный комплекс требований, необходимых для отрасли для освоения профессиональных квалификаций, востребованных в отрасли и для усовершенствования профессиональных компетенций.

Следующий проект ЕС с 2024-2025 создание системного механизма для координации развития содержания профессионального образования. Будет усилено сотрудничество между

профессиональными учебными заведениями и секторами по развитию профессионального содержания. Будут определены новые необходимые умения, который требует рынок труда и внесены в содержание профессионального образования, и создана модель для сотрудничества и внедрения обучения на рабочем месте.

Вопрос: Какая разница между Государственным стандартом профессионального образования и требованиями профессиональной квалификации? - Госстандарт определяет стратегические цели и задачи, продолжительность обучения для разных видов профессиональных программ (среднее образование и начальное), общеобразовательные предметы, профессиональные модули, процентное содержание отношений между ними, распределение в процентном выражении между образовательными предметами и профессиональными модулями и курсами. Также приведены основные принципы и процедуры для оценивания. Профстандарты или требования к профессиональной квалификации определяет обязанности, задачи, умения, навыки, знания, компетенции, необходимые для профессионального задания. Профстандарт является основой для оценивания достигнутых учебных результатов. Программы основаны на результатах обучения на базе модульного подхода образования.

Вопрос: Образцово-типовые программы включают модульный подход? - Да включают.

Подходы к созданию программ к карте ОРК – образец модульной программы. Помимо полной квалификации есть частичная квалификация и микросертификация. С модульным подходом учебной программы и отходом от предметного, возможно признать полученные компетенции и выпустить на рынок труда. Модуль, основанный на учебных результатах, дает компетенции, понятные работодателю.

Сейчас планируется ОРК цифровой интеграции в общую информационную систему. Все элементы профстандартов и модульные программы будут соединены в одну систему и это дает возможность актуализировать профстандарты и учебные программы. Далее планируем обеспечить абсолютно эластичное предложение программ, различные условия для выполнения программ для признания частичных квалификаций. Важна индивидуализация в реализации учебных программ. Внедрение новых умений в содержание профессионального образования, которые нужны в отрасли.

Государственная служба качества образования

Андрэ Сенберга. Регистрируем школы, частные учреждения. Для лицензирования программы учебный центр может предложить программу, мы проверяем материальную базу, обеспечение, документы, педагогов. Далее решаем - выдавать лицензию или нет. Ведем отчет и предоставляем в Министерство образования. Можем наказать за нарушения и в дальнейшем оцениваем. Имеются консультанты по карьере в разных школах. Проводится идентификация рисков: успехи по результатам обучения и вакансии по педагогам. Для аккредитации проводится оценка: 1) каждый год школа выдвигает цели и приоритеты, 2) создает отчет по самооценке и публикует на сайте по требованиям, критериям – соответствия, качественное образование, внешняя среда, административное управление. Проводится внешняя оценка. Аккредитация школ проводится на 6 лет. В Латвии с 2013 года по профессиональному образованию ведутся отчеты. Главное соответствовать индикаторам для педагогов. Неаккредитованные заведения не присваивают квалификацию

Вопрос: Какой механизм индикаторов? Вы независимая организация? - Работаем под эгидой Министерства образования. По аккредитации решение остается за нами. При отказе лицензии учреждение может снова подать заявку в Министерство образования в течении 3-х месяцев. На общей платформе есть все данные.

Вопрос: Часто ли проводятся аккредитация? - 1 раз в 6 лет.

Вопрос: Кто назначает руководителя службы? - Руководителя назначает Правительство.

Вопрос: Участвуют ли на экзаменах работодателя? - По правилам работодатель участвует в экзаменационной комиссии.

Государственная служба занятости Министерства благосостояния

Павел Бересов. Наше агентство не утверждает программы, мы участвуем в этом процессе и предлагаем свои изменения для специально созданной комиссии, которая организовывала Министерство благосостояния. С этого года Министерство экономики. Участвуют в комиссии: Министерство экономики, министерство образования и науки, министерство благосостояния,

конфедерация работодателей в Латвии, конфедерация свободных профсоюзов в Латвии, агентство занятости. Открытая комиссия, любое заинтересованное лицо может предложить включить новые программы в список предлагаемых программ.

Данные, которые использует комиссия чтобы принять решение - это среднесрочные прогнозы рынка труда, которые представляет Министерство экономики, анализируются специфические данные о экономической ситуации в разных отраслях, берутся во внимание прогнозы европейского союза и европейские стандарты. Отрасли в целом представляют свои нужды и данные, государственное агентство занятости представляет данные о реальной ситуации рынка труда и краткосрочные прогнозы рынка труда до одного года.

В результате утверждаются программы профессионального обучения и программы неформального обучения, компьютерные знания и др. Весь спектр программ предлагают безработным людям и трудоустроенным предлагаем программы неформального обучения. Агентство развития образования предлагает программы персонального обучения для работающих людей.

Вопрос: Кто реализует эту программу? - Мы организуем конкурс, где государственные и частные школы претендуют на возможности предоставления этих услуг. Мы как государственное агентство занятости оплачиваем эти услуги и для наших клиентов это бесплатно.

Вопрос: Учебные центры могут участвовать? - Да, частные учебные центры участвуют. Профессиональные программы для работающих предоставляют агентство развития образования.

Вопрос: Кто оплачивает обучение? - Для безработных оплачивает агентство, для работающих агентство оплачивает 90%, 10% оплачивает сам человек или работодатель. Также работодатель может оплатить обучение безработным с последующим принятием его на работу. Далее по данным для принятия решения, мы смотрим какие вакансии сейчас зарегистрированы в государственном агентстве занятости, какой портрет на сегодня составляет зарегистрированный безработный, результаты обучения программы, оцениваем факты трудоустройства. Анализируем нужды клиентов, которые у нас на учете, которые претендуют на повышение квалификации.

Вопрос: Какой итог профессионального обучения? Диплом? - После окончания начального и профессионального среднего образования выдается диплом. А после дальнейшего образования в повышении квалификации выдается свидетельство о квалификации. Для продолжения образования в вузе нужен диплом, а свидетельство о квалификации дает право работать. Различие между академическим и профессиональным признанием. Получается диплом дает академическое признание, а свидетельство дает профессиональную квалификацию. Список программ пересматривается не реже чем 1 раз в год.

Вопрос: Период обучения программ повышения квалификации? - Неформальное обучение в порядке 2-х месяцев, профессиональные программы до 6 месяцев.

Рижский государственный техникум

Лиена Адамсон. Школа ориентирована на зеленые курсы в карьерном образовании, обучаем техников по возобновляемой энергии и специалистов по дронам. Имеем у себя электромобили, которые заряжаются на солнечных батареях. Наши ученики собирают мусор, батарейки и участвуют в утилизации. С конца 2022 года работает Экосовет. Есть консультант по карьерному образованию, есть программы по развитию карьер. Стратегическое развитие до 2027 года, где взаимное сотрудничество осуществляется походами в школы, в компании, а также приглашения вузов для ознакомления нашего техникума.

Техническая школа в Огра

Лиз Бранте. Обучаем 1500 участников, 1000 участников – взрослые. Подчиняемся Министерству образования. Есть план обучения и план развития. Наша цель – открыть центр инноваций до 2027 года для отраслей деревообработки, лесоводства, сельского хозяйства, дизайна помещений, пчеловодства. Наши ценности: обучающиеся, педагоги, работа педагогов, работодатели. Сотрудничаем с 1600 предприятиями, обучаем педагогов. С 2013 года – обучаем на рабочем месте. С 2015 до 2020 года поднимаем престиж профессионального образования на международном уровне. Сертифицированы международным стандартом ISO.

Рижский техникум туризма и творческой индустрии

Лиз Локмэн. Работаем в отрасли общепита, туристической сферы, творчества и гостиничного бизнеса. Добрались высокого уровня. Стараемся сотрудничать с другими учреждениями и

школами. Есть консорциум школ гостиничного бизнеса Европы. Очень важна мобильность студентов, ездят за границу и проходят обучение в разных странах. Студенты и педагоги повышают квалификации. А другие страны учатся на программах наших школ. Стараемся идти в ногу со временем и многое быстро все делать.

Наши проекты: 1) центр виртуальной реальности по путешествиям, 2) мягкие навыки, развиваем креативность.

Есть результаты на международных и национальных конкурсах. В октябре в 2024 году будет 13 номинаций и 800 участников будут соревноваться. Всегда открыты для сотрудничества.

Вопрос: Как удерживается баланс между профессиональным и общим образованием? Как происходит знакомство рынка труда с образовательной средой? - Общее образование составляет 3 года, профессиональное образование есть курсами. Образование в течении всей жизни составляет 10% неотрывно от всей программы. Работодатели вовлечены в профессиональное образование, задают требования и участвуют в аккредитации и лицензировании. Есть Отраслевой совет и на квалификационных экзаменах участвуют работодатели.

Вопросы: Как финансируется государством обучение студентов и как происходит дифференциация? Как оплачивается мобильность педагогов и студентов? Диплом только выдается латвийский или одновременно выдаются и другие международные дипломы? - Со стороны государства выделяется базовое финансирование. Есть дифференциация коэффициентов: 1 – администрация, коммерческие науки; 1,7 – технические; 3 – художественные программы. Мобильность студентов и педагогов финансируются через учебные заведения. Есть аккредитация и на международные дипломы.

3. Посещение координаторов (технический, координационный уровень)

Академический информационный центр

Байба Раминя. В 1994 году создали при Министерстве образования Латвийский центр для признания и независимого центра по профессиональному образованию. [Слайды](#).

В начале создания центра было 3 работника, сейчас уже 40 работников. Есть три отдела: отдел признания дипломов, отдел проектов и отдел по качеству высшего образования.

Отдел признания дипломов является частью сети Евросоюза проводит экспертизу иностранных дипломов работников, которые приезжают к нам в Латвию. Даем информацию по Латвийским дипломам. С 2004 года мы несем обязательство по центру регулируемых профессий. Если иностранец хочет работать в Латвии по регулируемым профессиям, то кандидат приходит к нам, предоставляет документы и мы отправляем, например в Совет архитекторов. Отдел проектов занимается в большинстве с краткосрочными проектами в 2 года. 4 сотрудника работают в отделе. Отдел качества высшего образования обеспечивает аккредитацию вузов, проверку качества по направлениям вузов. Со следующего года планируем перейти на институциональную аккредитацию, не будем аккредитовывать IT, науку, философию. А будем аккредитовывать сам вуз один раз в 6 лет.

Европейский парламент утвердил Европейскую рамку квалификации, для нас все было новое. В Ирландии, Англии уже данная система действовала. В стране необходимо было создать рамки квалификации в течение 2-х лет. Мы создали рабочую группу при Министерстве образования и начали работать на всех уровнях рамках квалификации. Изначально мы все договорились, что будет 8 уровней рамок квалификаций, как и в Европейской системе.

Некоторые страны приняли дескрипторы Европейской системы, но создали свою. На дескрипторы высшего уровня отвечали советы директоров, создавшие свою группу, куда привлекали много разных представителей вузов, студентов, учитывая Болонский процесс и Дублинский. Таким образом, создали дескрипторы для высшего образования. Для среднего профессионального образования дескрипторами занимались представители из центра содержания образования. Затем поднялся вопрос по изменению законодательства, но такой процесс длится долго, в 2010 году в Кабинете министров утвердили 8-и уровневую рамку квалификации.

Понимая, что 2 года – это короткий срок, мы в 2011 году в своем докладе при защите данной работы отметили нашу работу как первую фазу – создание рамок квалификации. Дальнейшие шаги отметили, как реализовывать её на практике, сотрудничая с сообществом и вузами. Согласовали с партнерами во время разработки рамки квалификации: Министерства, Латвийская

палата ремесленников, Совет по высшему образованию (наш центр), Центр оценки качества образования, Союз профсоюзов, Конфедерация работодателей, Ассоциация колледжей, Государственная администрация управлений, Совет ректоров, Совет студентов и Центр содержания образования.

Вторая фаза началась с поправок закона о профессиональном образовании, 5 уровней которые были приравнены к 8 уровням, также были определены понятийные уровни в рамках квалификации.

Аарна О. - В начале этого столетия во всех странах, как и в Эстонии действовали 5 уровней рамок квалификации, в которых отсутствовало профессиональное образование. Мы тоже в 2008 году провели такой же процесс, но чуть быстрее нам удалось включить в закон описание рамки квалификации. А в общем мы почти параллельно шли вместе с Латвией. Ранее 5 уровнем был и бакалавр, и магистр, и доктор.

В 2011 году говорили, что нам надо думать, как мы можем открыть рамку квалификаций для других квалификаций, потому что изначально было формальное образование до 2022 года. Много было дискуссий, ведь у нас есть ремесленник без уровня, у нас есть международные квалификации. Сейчас идет развитие микроквалификаций, как и во многих странах. В 2022 году мы полностью раскрыли рамку квалификации.

5 уровень – короткий цикл высшего образования, но в Эстонии нет такого короткого цикла. В Эстонии 5-й уровень – профессиональное образование квалификации, 6, 7, 8 зарезервирован для высшего образования, в частности, в процессе Болонском в рамках Европейского высшего образования. Также состыкована с Европейской рамкой квалификации наряду с этими квалификациями высшего образования, куда могут быть включены произвольные профессиональные квалификации подходящего уровня. Эти дескрипторы описывают сложность квалификации в ожидаемых результатах обучения, в понятиях, знании, умении, ответственности, автономии.

Вопрос: В Даугавпилсе, слышали, что работают сварщики вертикального, горизонтального шва и др. По уровням рамках квалификации как будут отражаться? - Мы не знаем какая у них программа? Обычно сварщики находятся на 3 или 4 уровне. Уровень может быть одинаковый

Вопрос: Также нам показывали карту по рамкам квалификации, шеф-повар только 5 уровня? - Это значит, что программа обучения шеф-повара на 5 уровне. Есть еще проекты по новым квалификациям и новым модулям программам обучения, которые находятся в процессе разработки.

Вопрос: Какая разница между дипломами, аттестатами и сертификатами профессионального образования? - Мы отходим от аттестата основного профессионального образования, то есть 9 классов, потому что не все продолжают учиться в вузах.

Вопрос: Аттестат об общем основном образовании, это база 9 классов, а какой аттестат по окончании профессиональном основном образовании? - Это такой же документ, но там обязательно прописывается квалификация. То есть оканчивает 9 классов в профессиональных школах. И мы это называем дипломы.

Вопрос: Получается профессиональная школа дипломы не выдает, выдает только аттестаты и сертификаты.? - Есть общее образование и общее профессионально образование. Название документа одно и то же, разница только в квалификации. Общая картина есть по общему образованию и профессиональной квалификации. И название квалификации независимо от уровня сертификата профессиональной квалификации. Отличие не в формате документа, а отличие в указании уровня. А отличие в названиях документа – это уже образовательная составляющая. Например, на Украине были также уровни, было свидетельство и диплом. Свидетельство выдавали – обучение на рабочем месте выдавали любые предприятия, аккредитованной программой. Но диплом можно было получить только в учебном заведении профессионального образования по окончании общего среднего образования. В данном случае, если это аттестат, то профессионально образование и плюс 9 классов, если это сертификат о профессиональном образовании – это у него профессиональная квалификация плюс, что больше, чем 9 классов, если это диплом, полное среднее образование плюс профессиональная квалификация, которая дает доступ к высшему образованию.

Вопрос: На каком основании присваивается квалификация? Это экзамен или что-то другое? - Да, сдаются экзамены в центрах присвоения квалификации. Центрами могут быть и школы, получившие такое право. Медицинские работники имеют право получать 8 уровень, также как кандидаты и доктора наук.

Вопрос: Есть ли у вас регулируемые профессии? - У нас есть закон о регулируемых профессиях. У нас есть 60 таких профессий, а было 130 профессий.

Вопрос: Работодатель может принимать работника без сертификата? - Это ответственность работодателя при принятии на работу для выполнения качественных услуг.

Вопрос: Получается профстандарт нужен только для образовательных программ, разве работодатель не заинтересован? - У нас в законе расписано, что профстандарт разрабатывается работодателем.

База данных квалификаций в 2016 году была запущена в Латвии и Англии. Включены 320 квалификаций и соединения с Европейским порталом. Информация обновляется по квалификациям, данные получаем с платформы от регистра образования. Состоит из двух квалификаций статистика и записи. В дипломах указываются технические квалификации с результатами обучения, которые соответствуют профессиональным стандартам и ОРК. В базе данных есть исторические квалификации, общая часть образования с результатами и указан орган, который присуждает квалификацию.

Вопрос: Соответствуют ли профессии на латвийском и английском языках, потому что некоторые профессии на латвийском языке не смогла найти на английском языке? - Университеты должны подать заявку на платформу при отсутствии наименования на английском языке.

Вопрос: Интегрированы ли профессии с ESCO? - Не интегрированы – она нам не подходит. У нас своя система классификации.

Планируемые шаги – предоставление информации населению, обсуждение микроквалификаций. Мы можем автоматически признать основные квалификации: бакалавр, магистр, доктор, средняя школа. Но есть такие документы, которые нужно глубже посмотреть. С 1 мая в договор автоматического признания между Балтийскими странами. Есть также договор автоматического признания высшего образования Центральной Азии. Казахстан очень активный, следующий по ротации идет Узбекистан. Надо понимать, что такие автоматические признания основаны исключительно на взаимном доверии.

Конфедерация работодателей Латвии

Каспарс Горкс. В настоящее время работа с отраслевыми советами является одним из влиятельных механизмов по вопросам развития квалификации, и чтобы внести новую методику в профессиональное образование. Потому что очень важно, чтобы экономика определяла потребности образования. Для нас такой большой вызов, чтобы в совет развития человеческого капитала входили не только министры, но и представители работодателей. Желаем продуктивной дискуссии.

Джанис Гайгалс. Зная, как развивалась наша система, в соседних странах и в Казахстане, есть свои закономерности, которые не одинаковы для всех. В данный момент я представляю сельское хозяйство, руковожу Ассоциацией. Все начинается с системы образования и работодателей. Работодатели всегда упрекают систему образования, что не подготавливают специалистов. Система образования отвечает, что работодатель не способен точно определять свои требования и способности. Возвращаясь 20 лет назад в 2004 год, помню какие дискуссии были в Латвии о том, какую систему создать в сотрудничестве с образованием и работодателями. Есть несколько вариантов. Например, в Эстонии создали целую структуру совместно при Министерстве образования и экономики, профсоюзов и работодателей – институт, который занимается профессиональным образованием. Наше законодательство не позволяет создавать такую структуру и создали Отраслевые советы экспертов, где участвуют три стороны: государство, работодатель и профсоюзы.

Следующий этап – создание стандартов профессий или квалификационная рамка. Важно понимать разницу между профессией и квалификацией. С одной и той же квалификацией ты можешь работать в разных сферах (финансисты, юристы, экономисты). ESCO система занятости – не связаны напрямую. Поэтому в Европе создали Европейскую квалификационную систему.

Есть несколько стереотипов:

- 1) В системе образования, что все должны получить профессиональное образование. После окончания профессионального учебного заведения, на следующий день должен начинать зарабатывать. Раньше в системе образования не акцентировали на профессиональную квалификацию и человек после окончания терялся.
- 2) Многие работодатели говорят, мне не важно, где он учился и что он учил, мне важно, что он умеет делать. Вся система должна включать реальную практику на рабочем месте.
- 3) Квалификационная система должна создаваться на основе квалификационной рамки, а не на основе системы образования. Система образования должна выполнять реальный заказ по обеспечению квалификации.

Нам удалось создать эластичную систему, чтобы создать квалификационную рамку для всех отраслей, сделать это на модульном принципе. Расчленив любую квалификацию на реальные практические задания, которые должны были делать. Эти задания могут повторяться или быть похожими с другой квалификацией. Или есть какая-то основа квалификации и надо просто дополнить несколькими модулями, чтобы получить специализацию. Должна быть единая методика, которую понимает и образовательная система, и работодатели. Квалификационные требования одинаковые для всех возрастов, но мое мнение, что такие требования должны быть из реальной среды. Далее хотим создать систему мониторинга между системой образования и рынком занятости труда.

Джазепе Спрідзанс. Руководжу отраслевым советом экспертом в транспорте и логистике. Должен быть заказ для образования с разной отрасли. Министерство экономики собирается соединить образование с реальными нуждами работодателей. По отраслям (транспортная, морская, железнодорожная, авиационная логистика) разложено по 8 уровней рамкам квалификации. В центре высшего образования происходит аккредитация. Чтобы дойти до аккредитации требования квалификации должны быть перенесены в квалификационную карту. Дальше разрабатывается профессиональный стандарт. Далее проходит экспертизу, утверждается и передается в министерство образования для аккредитации. По морским профессиям есть международные регламентированные профессии, и реализовались легко, но по другим было не так просто. Образовательные учреждения должны готовить таких качественных специалистов, какие требуются для работы. Должны подготавливать и проходить практику в хороших предприятиях с современным оборудованием для возвращения работников на 3-5 лет вперед.

Марис Валдис Калнинс, отраслевой эксперт энергетики. Совет работает в трех направлениях, первая сторона - государство, министерства и ведомства, вторая сторона - работодатели-представители ведущих предприятий и ассоциаций, и третья сторона – профсоюз. Энергетика – маленькая отрасль по работникам, но много проблем. В электроэнергетике по всем уровням квалификации есть так называемые основные профстандарты электромонтера, электротехника, электроинженера, специалиста электрических установок. По теплоэнергетике, например, установлены котельные и тепловые установки, подготовка уже меньше. Чем меньше специалистов готовит Министерство образования, тем больше их готовят отраслевые учебные центры и предприятия. Если теплоэнергетики из школ или техникумов не идут на предприятия, то компания сама обучает своих специалистов в отраслевых центрах. Морозильные, охлаждающие установки, вентиляция, кондиционирование – там подготовлены стандарты, но приходят очень мало на такие специальности. Выходим из данной ситуации следующим образом, есть основная квалификация и на эти квалификации есть специализации.

Электроэнергетика – специализация по заводским электроустановкам, которая работает с автоматикой или по электрическим сетям. Актуальные вопросы сейчас по ветренной энергетике, солнечной энергетике, по натуральному и биологическому газу, водород. Нет классической энергетике. Энергетика, это комплекс всего – это холод, тепло, электричество, солнце и ветер. Специалист должен специализироваться во всех видах энергетике.

Вопрос: На сколько мнение профсоюзов важно? Чем у вас отличаются квалификации водителя грузового транспорта и пассажирского? Есть ли разряды в вашей системе квалификации? - На счет профсоюзов, в советах формируется более 50 % ассоциации и работодатели, остальные – государство, министерство, профессиональное образование. В совете по транспорту и логистике – 12 участников отраслевые ассоциации и работодатели, 4 от государства и министерство и 3 от профсоюзов. Экспертов набирают с высоким опытом, знанием и хорошим образованием. Должны

знать образовательную систему и способны защищать свою отрасль. И готовы работать, когда нужно, даже в выходные дни. Тесное сотрудничество между советами отраслей. Конфедерация работодателей организует конференции и на таких встречах собираются отраслевые советы для обсуждения.

По железной дороге предстоят большие изменения. Там система образования, переходящая со времен Советского Союза. На практике, если нет консенсуса среди трех сторон, то такие стандарты не утверждаются и отправляются на доработку. Четкое разграничение между квалификацией и профессией. Квалификация – что ты умеешь делать, и признанная квалификация дает право на занятие должности на рынке труда. Например, столяр и начальник столярного цеха, квалификация будет столяр, соответствующего уровня, признанная квалификация, дающая право работать и занимать должность. По водителям - квалификация водитель, а остальное будет специализация. Признания квалификации абсолютно одинаковые для начального профессионального образования и взрослых. Квалификационный экзамен один и тот же, потому что все зависит от квалификационных требований.

Разряды сейчас в Латвии не работают, официально такой системы нет, но некоторые отрасли могут у себя использовать разные системы. Учебные заведения дают квалификацию. Если в деятельности выполняются сложные виды работы, то это сертификация. У нас есть обязательные сертификации. Например, у руководителя работ в энергетике обязательно должно быть образование колледжа, и потом он идет в центр, и получает сертификат. От учебного заведения у него квалификация, а от центра - обязательная сертификация. Можно получить сертификат необязательной сферы. [То есть выбор обязательный и добровольный.

Вопрос: Сколько сотрудников офисных работают? За счет чего образуется бюджет? Как определяются членские взносы и как стать членом вашей Конфедерации? - Есть три координатора, которые оплачиваются государством. Организуют советы, готовят документацию, участвуют в мероприятиях.

Вопрос: Функции кем регулируются? - Функции регулируются законом о профессиональном образовании. Два совета координируют Министерство культуры и Организация сельской промышленности. Три координатора координируют 3 совета и национальную конфедерацию.

Вопрос: Сколько процентов занимают практические и теоретические занятия? - Модуль состоит из теории и практики 50/50. Зависит от стандарта профессионального образования. Если после окончания общего образования поступают в вуз, то практики меньше, чем теории. Если идет работать, то соотношение практики больше, чем теории.

Вопрос: Как удалось на законодательном уровне закрепить, что работодатель участвует в разработке профессиональных стандартов? Работодателей собрать очень сложно, они не владеют методикой, приходится долго обучать. Мы в начале пути, мы разработали рамку квалификации и у нас 54 стандарта в Минтруде. - Включили в закон. Ведь работодатель платит налоги за качественные услуги с помощью качественных специалистов. Чтобы сделать заказ для качественного образования, ты должен сделать заказ и платить экспертам. Все расписано в законе.

В образовании многие педагоги – практики. Они разрабатывают профстандарты, затем экспертиза рассматривает и выносит на согласование.

Вопрос: В Австралии 40 лет внедряли такую систему, у вас внедрились за 10 лет. В Узбекистане есть все на законодательном уровне, но на практике очень много трудностей, проблемных ситуаций в реализации. Что можете посоветовать в этом случае? - Должны признать, что без проектов Евросоюза, мы бы на данный момент этого бы не достигли. Платили экспертам и группам из финансирования проекта, но методика и модераторы осталась, работа дальше продолжается. Главное система заработала. У вас тоже есть фонды.

У нас в Кыргызстане тоже такая же ситуация. Это нормальное явление. Главное создавать Отраслевые советы.

Вопрос: Если отраслевые советы есть, деньги есть для разработки, есть ли дорожная карта и стратегический план отраслевого совета, куда двигаться? - Есть на всех уровнях План национального развития, где есть основные задания, относящиеся на каждую отрасль. И каждая отрасль создает уже свою стратегию. Есть стратегический план и рабочий план, и задачи будут разные. Если появляются новые технологии, это уже новая отрасль, значит надо разработать

новые профстандарты или обновить старые. По закону эксперты должны каждые три года пересматривать профстандарты.

Вопрос: Кто утверждает ПС? - На национальном уровне есть трехсторонний совет, он утверждает после прохождения всей экспертизы.

Вопрос: Отраслевой совет при каждой отрасли. В национальном совете сколько должны быть отраслевых экспертов с разными компетенциями по отраслям? - Этот совет состоит из 24 человек. Из 3-х сторон по 6 человек. Имеется экспертиза. Например, отраслевой совет создает профстандарт и на национальном уровне, и дает экспертизу независимыми экспертами. Если есть замечания они устраняются и данный совет имеет бюрократический характер. Если все эксперты согласны профстандарт утверждается.

Вопрос: Кто приглашается в качестве независимых экспертов? - Представители отрасли, которые не входят в отраслевой совет.

Вопрос: Нам сказали, что профстандарты разрабатывают одни, а оценивают совсем другие. У Вас также? – Да.

Вопрос: Из всей деятельности конфедерации сколько процентов функции занимает работа по НСК? - Небольшой процент, потому что функции Конфедерации очень обширные. 1 человек агент самый главный организатор и есть 3-4 координатора по бюрократической части и взаимосвязи с министерствами экономики, образования и т.д. Только 3 координатора, направленных на работу НСК финансируются и поддерживаются государством, потому что считается функциями государства, переданными нам.

Вопрос: Профстандарт разрабатывается бесплатно советом? - Допустим 20 человек экспертов делают данную работу, координаторы – связующее звено, помогают создать профстандарт. Координаторам оплачиваются обязательно. Экспертам в случае выделения денег, но, если нет денег – инициативно.

Итоговая сессия

Предоставлена возможность получить ответы на вопросы участников и уточнить неясности у латвийских партнеров. В конце подведены итоги мероприятий визита. Вернулись к тем ожиданиям, которые были у участников. В заключительной сессии на групповой работе, участники по странам составили перечень основных уроков, которые они извлекли для себя за все время визита. Каждая группа представила результаты своего осмысления. Участники должны будут после возвращения домой подготовить страновые отчеты по результатам визита.

Результаты визита и рекомендации для использования в Казахстане

1. Основные результаты визита в каждое учреждение и извлеченные уроки с учетом вызовов и состояния дел в Казахстане.

Результаты:

- В Латгальском индустриальном техникуме полноценное оснащение крытого полигона для практики на рабочем месте и мастерских. Тесно сотрудничает с Казахстаном. Могут составить учебную программу по шаблону, и авторский вариант. Практика студентов странах Европы. Каждый год подают отчет на самооценку по критериям. Балльная система для оплаты педагогов. Дуальное обучение с 2017 г. Выпускников дообучают в образовательных центрах и присваивают сертификаты.
- В East Metal роботизированное оборудование и четкая организация труда. В Латвийском законодательстве нет разрядов у сварщиков. Опыт подтверждается сертификатами. Из 10 % сварщиков-практикантов остаются в компании. Работникам компенсируют проезд на транспорте. Работников приглашают в колледжи проводить занятия.
- В компании «Auto Welle» наставничеством студентов занимается руководитель компании.
- В Булдурском техникуме цепочка процессов выстроена от образования до реализации студентами готовой продукции с освоением менеджерских навыков. Умный сад. Миссия – уникальность студентов. Отсутствует прямая зависимость отраслевых рамок квалификаций и классификатора занятий. Бюджет из трех частей, в т.ч. финансирование европейскими фондами (2014 г. 4 млн. евро на утепление общежитий и здания).
- Министерство образования тесно сотрудничает с работодателями в позиции заказчика на профессиональные стандарты. 10 лет назад начали внедрять обучение на рабочем месте.

- Национальный центр образования. В ОРК дескрипторы ЛРК переведены на язык отрасли. Карта профквалификаций составляется от отрасли, а не от классификаторов занятий. Главное, не в названиях, а в функциях, умениях и навыках. Созданы советы экспертов отраслей. ОРК создается самими же отраслевыми экспертами и ими же пользуется. Вопросы ЛСК закреплены в законе о профобразовании. Используются частичные квалификации и микросертификаты. Важна индивидуализация в реализации учебных программ.
- Государственная служба качества образования. Аккредитация школ проводится на 6 лет.
- Государственная служба занятости. Утверждаются программы профессионального обучения и программы неформального обучения на основе среднесрочных прогнозов рынка труда. Для безработных оплачивает агентство, для работающих агентство оплачивает 90%, 10% оплачивает сам человек или работодатель. Также работодатель может оплатить обучение безработным с последующим принятием его на работу. Список программ пересматривается не реже чем 1 раз в год. Неформальное обучение в порядке 2-х месяцев, профессиональные программы до 6 месяцев.
- Академический информационный центр. В 2010 году утвердили 8-и уровневую рамку квалификации. Более 12 партнеров при разработке рамки квалификаций. Вторая фаза началась с поправок закона о профессиональном образовании, 5 уровней которые были приравнены к 8 уровням, также были определены понятийные уровни в рамках квалификации. В Эстонии с 2022 года полностью открыта рамка квалификации по результатам неформального и спонтанного обучения. Экзамены сдаются в центрах присвоения квалификации, центрами могут быть и школы. Есть закон о регулируемых профессиях, есть 60 таких профессий, было 130 профессий. В законе указано, что профстандарт разрабатывается работодателем. Профессии с ESCO не интегрированы, он не подходит под существующую в стране систему классификации. Автоматическое признание квалификаций по документам из других стран.
- Общие задачи Министерства труда в развитии системы профессиональных квалификаций, интересные роли и задачи конкретных подразделений, департаментов.
- Конфедерация работодателей имеет налаженный механизм работы отраслевых советов по квалификациям. Основу реализации ЛСК составляют Отраслевые советы экспертов. Нет отдельного национального органа по квалификациям. К пониманию разницы между профессией и квалификацией - с одной и той же квалификацией ты можешь работать в разных сферах. Многим работодателям важно, что выпускник умеет делать. Квалификационная система должна создаваться на основе квалификационной рамки, а не на основе системы образования. Экспертов отраслевых советов набирают с высоким опытом, знанием и хорошим образованием. Должны знать образовательную систему и способны защищать свою отрасль. И готовы работать, когда нужно, даже в выходные дни. Тесное сотрудничество между советами отраслей. Конфедерация работодателей организывает конференции и на таких встречах собираются отраслевые советы для обсуждения. Четкое разграничение между квалификацией и профессией. Квалификация – что ты умеешь делать, и признанная квалификация дает право на занятие должности на рынке труда. Например, столяр и начальник столярного цеха, квалификация будет столяр, соответствующего уровня, признанная квалификация, дающая право работать и занимать должность. По водителям - квалификация водитель, а остальное будет специализация. В Конфедерации есть три координатора, которые оплачиваются государством. Организуют советы, готовят документацию, участвуют в мероприятиях. Функции регулируются законом о профессиональном образовании. В образовании многие педагоги – практики. Они разрабатывают профстандарты, затем экспертиза рассматривает и выносит на согласование. Главное система заработала. Есть на всех уровнях План национального развития, где есть основные задания, относящиеся на каждую отрасль, стратегия. По закону эксперты должны каждые три года пересматривать профстандарты. Профстандарты разрабатывают одни, а оценивают совсем другие независимые эксперты.

Извлеченные уроки:

- Министерство экономики с 2024 года берет на себя ответственность за развитие системы профессионального образования
- Карта профессиональных квалификаций позволяет специалистам строить карьеру на вертикальном и горизонтальном уровне с учетом частичной квалификации и микросертификатов.
- В Латвийском законодательстве нет разрядов.
- В ОРК дескрипторы ЛРК переведены на язык отрасли. Карта профквалификаций составляется от отрасли, а не от классификаторов занятий.
- Созданы советы экспертов отраслей. ОРК создается самими же отраслевыми экспертами и ими же пользуется. Вопросы ЛСК закреплены в законе о профобразовании.

Используются частичные квалификации и микросертификаты. Важна индивидуализация в реализации учебных программ.

- Более 12 партнеров (организаций, учреждений) при разработке национальной рамки квалификаций.
- В Эстонии с 2022 года полностью открыта рамка квалификации по результатам неформального и спонтанного обучения.
- Экзамены сдаются в центрах присвоения квалификации, центрами могут быть и школы.
- Есть закон о регулируемых профессиях, есть 60 таких профессий, было 130 профессий.
- Профессии с ESCO не интегрированы, он не подходит под существующую в стране систему классификации.
- Основу реализации ЛСК составляют Отраслевые советы экспертов. Нет отдельного национального органа по квалификациям.
- Четкое разграничение между квалификацией и профессией.
- Квалификационная система должна создаваться на основе квалификационной рамки, а не на основе системы образования.
- Экспертов отраслевых советов набирают с высоким опытом, знанием и хорошим образованием. Должны знать образовательную систему и способны защищать свою отрасль. И готовы работать, когда нужно, даже в выходные дни.
- Тесное сотрудничество между советами отраслей. Конфедерация работодателей организывает конференции и на таких встречах собираются отраслевые советы для обсуждения.
- В Конфедерации есть три координатора, которые оплачиваются государством. Организуют советы, готовят документацию, участвуют в мероприятиях.
- И каждая отрасль создает стратегический план, рабочий план, которые включают вопросы отраслевых профессиональных квалификаций.

Ожидания сгруппированы по пяти приоритетам:

- 1) Латвийская система образования обучения в течении всей жизни; 2) Образовательные процессы Латвии и их конкретные механизмы; 3) Сотрудничество с работодателем; 4) Сотрудничество профессионального образования с рынком труда; 5) Обмен опытом и ознакомление с лучшими практиками.

2. Список рекомендаций для заинтересованных сторон в Казахстане, основанный на наблюдаемой практике в Латвии.

1. Полноценно использовать возможности функционального анализа в разработке отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов.
2. Изучить возможность, составить задачи, примеры по учету разряду рабочих профессий ЕТКС в отраслевых рамках квалификаций и профстандартах.
3. Составить примеры при составлении дескрипторов ОРК для перевода их на профессиональный язык отраслей.
4. Составить примеры разработки карты профессиональных квалификаций от процессов и позиций отраслей, а не от классификатора занятий.
5. Обновление НРК Казахстана начать в открытом формате с приглашением всех заинтересованных сторон, с демонстрацией всех текущих результатов и анализа прошлого периода.
6. Разработать механизм, порядок с примерами открытия НРК Казахстана для соискателей по результатам неформального и спонтанного обучения.
7. Изучить вопрос по признанию квалификаций наряду с центрами признания, и учебным заведениям и центрам.
8. В ESCO более 3 000 занятий и 14 000 навыков, а в Национальном классификаторе занятий Казахстана 8 000 - 12 000 занятий. Оба своим основанием имеют на ISCO – 2008. Изучить вопрос актуализации, обновления НКЗ на основе ESCO.
9. Разработать информационные рекомендации с отраслевыми примерами о разграничение между квалификациями и профессиями.

10. Рассмотреть возможность создания сообществ отраслевых экспертов советов профессиональных квалификаций для обсуждения (семинары, конференции) решения типичных задач по разработке, использованию ОРК и профстандартов.
3. **Конкретные темы, обсуждавшиеся в Латвии (1–2), которые делегация страны хотела бы более подробно изучить в рамках предстоящих мероприятий DARYA.**
 1. Ознакомиться с ролью Министерства труда Латвии в развитии НСК.
 2. Ознакомиться с картами профессиональных квалификаций по профессиям энергетической и транспортной отрасли.
 3. Ознакомиться с протоколами отраслевых экспертов по профессиональным стандартам.
 4. Ознакомиться с образцово-типовыми и другими модульными программами.
 5. Ознакомиться с дорожной картой национального развития рамок квалификации и советов отраслевых экспертов.
 6. Подходы к доработке и улучшению НПК Казахстана при по разработке региональной рамки квалификации ЦА.
 7. Доработка и улучшение методики разработки профстандартов Казахстана при разработке межстрановых квалификаций ЦА.
 8. Подходы и опыт разработки концепции, стратегии развития НСК.
 9. Подходы и опыт запуска работы отраслевых советов и рабочих групп (секторов) по профессиональным квалификациям.

Источники и полезные ссылки

1. Латвийская рамка квалификаций из европейского инвентаря НПК <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624236/>
2. Выступление Liene Voronenko, национального координатора отраслевых экспертных советов Конфедерации работодателей Латвии на вебинаре DARYA 16.02.24 <https://youtu.be/L4OL5aErS-8>
3. Система профессиональных квалификаций и реформа учебных программ. Сармите Валайне, Татьяна Данилова <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624249/>
4. Рамка квалификаций Латвии (2010-2024). Байба Раминя, Гунта Кинта <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624248/>
5. Библиотека НСК <https://skillsproof.kz/kz/register/docs/>
6. Чат «Профессиональные квалификации» <https://chat.whatsapp.com/JpoMwzWCgdK9gxcEmu6hGJ>
7. Фейсбук-группа «Профессиональное образование, обучение и квалификации в Казахстане» <https://www.facebook.com/groups/RPPTrir>
8. Web-страничка DARYA <https://www.etf.europa.eu/ru/darya>
9. Telegram-группа DARYA <https://t.me/+kmlqBgG5RLg2NjE8>
10. Facebook www.facebook.com/EUDARYACentralAsia



Составили: Гульнара Байкулова, baikulova_g@osc.kmg.kz
Лязат Шонаева, L.shonayeva@atameken.kz
Каламкас Алгазинова, ka.algazinova@edu.gov.kz
Ерасыл Жуманбаев, e.zhumanbayev@enbek.kz