

DARYA Методические рекомендации по разработке пилотных межстрановых профессиональных профилей в Центральной Азии

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Цель и сфера использования межстрановых профессиональных профилей в ЦА
3. Методология и организация проектирования межстрановых профессиональных профилей
 - 3.1. Отбор, сбор и анализ вторичных данных и информации об определенных квалификациях и связанных с ними профессиях
 - 3.2. Составление дескрипторов межстрановых профессиональных профилей
 - 3.3. Рассмотрение и проверка проектов межстрановых профессиональных профилей
4. Структура и содержание дескриптора межстранового профессионального профиля
 - 4.1. Название профессионального профиля и ссылка на уровни НРК стран ЦА
 - 4.2. Описание профессий и рабочих процессов, связанных с профессиональным профилем
 - 4.3. Роль и место квалификаций, связанных с профессиональным профилем, в соответствующем секторе экономики стран ЦА
 - 4.4. Дескриптор единиц профессионального профиля и компетенций
 - 4.5. Предлагаемые спецификации для оценки и признания компетенций/квалификаций в странах ЦА: органы оценки и признания, процедуры, ресурсы
 - 4.6. Ссылки на квалификации и стандарты стран ЦА
 - 4.7. Ссылки на другие международные квалификации и стандарты
- Приложение
- Форма описания межстранового профессионального профиля

1. Введение

В этом тексте содержатся методические указания по разработке пилотных межстрановых профессиональных профилей в Центральной Азии. Методическое руководство основано на методологических и организационных ноу-хау экспертов и учреждений из стран Центральной Азии и международной экспертизе, предоставленной ЕФО и привлеченными партнерами, занимающимися разработкой и разработкой национальных систем квалификаций, национальных и региональных рамок квалификаций, профессиональных стандартов и квалификаций на основе компетенций, сравнением квалификаций, признанием компетенций и результатов обучения, разработкой учебных программ, разработкой новых институциональных условий и путей формирования навыков, развитием социального диалога в формировании навыков и системах квалификаций, содействием прозрачным и устойчивым моделям миграции квалифицированной рабочей силы. Методология, представленная в этом документе, в значительной степени основана на методологических подходах, идеях и ноу-хау, приобретенных и примененных на предыдущих этапах проекта DARYA, особенно при выполнении картирования национальных квалификаций и НРК стран Центральной Азии, а также при подготовке глоссария терминов и понятий в области квалификаций и НРК, реализованных в 2023-2024 годах. Другим важным методологическим справочником для разработки пилотных межстрановых профессиональных профилей является инструментарий, разработанный Европейским фондом образования «Making Better Vocational Qualifications» (<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/making-better-vocational-qualifications-vocational>).

Основная целевая аудитория этого документа — эксперты из стран ЦА, работающие над разработкой пилотных проектов межстрановых профессиональных профилей для этого региона. Руководящие принципы содержат методологическую информацию и конкретные рекомендации для каждого этапа разработки межстрановых профессиональных профилей: 1) определение связанных профессий и квалификаций, 2) сбор, выбор и анализ вторичной информации и данных, 3) составление проектов профессиональных профилей, включая дескрипторы единиц профилей и связанных компетенций, 4) тестирование и рассмотрение проектов профилей с национальными экспертами/заинтересованными сторонами, сбор их отзывов и пересмотр дескрипторов.

Эксперты, работающие над разработкой межстрановых профессиональных профилей, приглашаются направлять свои вопросы, критические замечания и предложения относительно методологических аспектов разработки межстрановых квалификаций Видмантасу Тутлису, который будет оказывать методологическую поддержку и руководство региональным группам экспертов (vidmantas.tutlys@gmail.com).

2. Цель и область использования межстрановых профессиональных профилей в ЦА

Межстрановые профессиональные профили разрабатываются в сотрудничестве между различными странами, поэтому они разделяют общее содержание и черты, типичные для национальных квалификаций этих стран, и взаимно признаются и используются в областях формирования навыков и управления человеческими ресурсами в соответствующем регионе. Национальные квалификации разрабатываются и присуждаются компетентными органами и устанавливаются национальным законодательством и органами власти. Межстрановые профессиональные профили можно рассматривать как связующие элементы национальных систем квалификаций стран в конкретном регионе, применяемые для прозрачной, устойчивой и взаимовыгодной трудовой миграции, содействия корпоративным инвестициям и трансграничному сотрудничеству между образовательными и учебными заведениями в регионе. Это означает, что межстрановые профессиональные профили фокусируются только на общих требованиях к компетенциям и результатам обучения, типичных для квалификаций в странах региона, и не охватывают все элементы национальных квалификаций. Таким образом, межстрановые профессиональные профили служат ключевым ориентиром для сопоставимости национальных квалификаций.

Этот инструмент предпочтительно дополняется региональными рамками квалификаций, что позволяет плавно определять уровни квалификаций в различных НРК региона. В настоящее время ведутся некоторые предварительные обсуждения о возможностях разработки региональных рамок квалификаций в регионе ЦА.

Разработка межстрановых профессиональных профилей в Центральной Азии создает множество предпосылок для разработки региональной системы квалификаций и региональной рамки квалификаций Центральной Азии. Разработка и внедрение межстрановых профессиональных профилей:

- 1) Усилит более интенсивное и целенаправленное сотрудничество между заинтересованными сторонами и экспертами, участвующими в разработке квалификаций и их систем в странах ЦА.
- 2) Повысит прозрачность и качество национальных квалификаций и их систем в странах ЦА.
- 3) Облегчит взаимное признание компетенций и квалификаций, приобретенных учащимися и квалифицированными работниками в странах ЦА, что приведет к устойчивой и выгодной миграции рабочей силы и предотвратит ее негативные производные, такие как занятость трудящихся-мигрантов на рабочих местах, требующих более низкого уровня квалификации, чем у них есть.
- 4) Поддерживать и укреплять взаимное доверие между заинтересованными сторонами и учреждениями систем квалификаций в странах ЦА, содействовать разработке и внедрению потенциальной региональной рамки квалификаций.
- 5) Создаст лучшие предпосылки для «открытия» и признания квалификаций стран ЦА во всем мире, а также в странах назначения миграции (например, страны ЕС или ЕЭЗ).

- 6) Поддержит интенсификацию экономического сотрудничества и взаимных инвестиций в странах ЦА.
- 7) Способствуют обмену и развитию опыта и ноу-хау в области проектирования и разработки квалификаций между странами ЦА, тем самым способствуя инновациям в этой области; создавать дополнительный канал для обучения политике в области проектирования и разработки квалификаций и их систем.

3. Методология и организация разработки межстрановых профессиональных профилей

Предлагаемый подход к разработке межстрановых профессиональных профилей состоит из следующих трех этапов:



3.1. Отбор, сбор и анализ вторичных данных и информации по определенным квалификациям и связанным с ними профессиям.

Национальные и международные профессиональные стандарты, профили квалификаций, рамки компетенций, стандарты профессионального образования и обучения являются ключевыми источниками вторичных данных и информации для разработки межстрановых профессиональных профилей. Эти источники информации выбираются по следующим основным критериям:

- 1) Документы должны быть действительными и актуальными.
- 2) Описанные квалификации в значительной степени соответствуют области разработанного межстранового профессионального профиля.
- 3) Документы предназначены для использования в открытом доступе. В противном случае необходимо получить официальное согласие владельцев/разработчиков документа.

Для всех пяти разработанных профессиональных профилей будет сформирована отдельная регионально-отраслевая группа экспертов из всех стран ЦА. Эксперты в рабочей группе выбирают все соответствующие и доступные вторичные источники по разработанному профессиональному профилю из своих стран и из международных источников.

Документы анализируются с использованием вопросов, представленных (ниже) в форме дескриптора профессионального профиля.

Необходимо проанализировать следующие национальные документы:

- 1) Доступные национальные профессиональные стандарты, стандарты оценки и профили квалификаций.
- 2) Доступные учебные программы профессионального образования и обучения.
- 3) Профессиональные/квалификационные профили и рамки компетенций, разработанные отраслевыми органами и заинтересованными сторонами (при наличии).
- 4) Правовые акты, определяющие работу/деятельность, связанную с анализируемой профессией (охрана труда и техника безопасности, гигиенические требования, эргономические характеристики, минимальный возраст, квалификационные требования и т. д.).

Необходимо проанализировать следующие международные документы:

- 1) Международные профессиональные стандарты или профили квалификаций (при наличии)
- 2) Международные отраслевые квалификации и рамки компетенций, разработанные отраслевыми органами и заинтересованными сторонами (при наличии).
- 3) Международные стандарты качества, связанные с анализируемой деятельностью.
- 4) Международные базы данных профессий и квалификаций, например, ESCO.

5) Статьи, доклады и другие публикации о технологических, организационных, эргономических и других изменениях в данной профессии или профессиональной области.

Каждая региональная экспертная группа в начале деятельности должна будет определить списки соответствующих национальных и международных документов для анализа.

Эксперты из региональной отраслевой группы читают документ и отбирают/собирают информацию, относящуюся к данному вопросу. Такая информация может быть интерпретирована и обобщена относительно вопроса анализа и перенесена в соответствующие поля нижеприведенной формы. Каждая часть формы межстранового профессионального профиля может быть использована в качестве шаблона для сбора и обобщения проанализированной информации. Мы предлагаем принцип дополнительности при анализе вторичных источников и использование данных и информации для составления дескрипторов межстрановых профессиональных профилей. В результате анализ вторичных источников информации приводит к первоначальному проекту этих дескрипторов. Собранная информация должна быть сосредоточена на существенных/необходимых квалификационных требованиях для выполнения работы в данной профессии.

3.2 Составление описаний межстрановых профессиональных профилей

После анализа всех отобранных документов в стране собранная информация (по каждому вопросу) синтезируется путем исключения повторяющейся информации и добавления дополняющей. В результате готовятся проекты дескрипторов на уровне страны для каждого разработанного профессионального профиля. Эти дескрипторы должны быть доступны онлайн (Google Doc, Google Drive или аналогичный вариант) каждому эксперту в группе. .

Рабочая группа экспертов из стран ЦА сравнивает на онлайн-семинаре (1-2 семинара) разработанные дескрипторы «национального уровня», следуя тому же «принципу взаимодополняемости». После этого сравнения полученный профессиональный профиль, особенно список единиц профиля и соответствующих компетенций, критически рассматривается в групповом обсуждении с помощью следующих предлагаемых вопросов:

1. В какой степени определенные единицы и компетенции соответствуют текущему спросу на компетенции в данной профессии в странах ЦА?
2. В какой степени определенные единицы и компетенции соответствуют будущим требованиям к компетенциям в данной профессии в странах ЦА, связанным с технологическими изменениями (цифровизация рабочих процессов), экологизацией экономики (устойчивость, круговая экономика и т. д.), изменением организации труда и т. д.?
3. Какие единицы или компетенции могут быть добавлены или заменены?

Обобщение сравнения приводит к подготовке второго промежуточного проекта профиля межстрановых профессиональных профилей.

Аналогичным образом второй промежуточный проект межстранового профессионального профиля сравнивается с имеющимися и выбранными международными стандартами и профилями квалификации. Это может быть выполнено в режиме анализа документов отдельными делегированными экспертами или в общем онлайн-семинаре. Эксперты должны решить, как относиться к выявленным компетенциям и результатам обучения международных стандартов, которые не имеют аналогов во втором промежуточном проекте межстранового профессионального профиля. Предлагается следующий формат этого анализа. Эксперт сравнивает описания компетенций, результатов обучения, критериев оценки в выбранном международном стандарте и проекте межстранового профессионального профиля, отвечая на следующие вопросы:

1. Какие компетенции/результаты обучения международного стандарта соответствуют или по существу схожи с компетенциями, определенными в проекте профиля международного профессионального профиля? Такое соответствие можно зафиксировать, отметив ссылку (название, год) международного стандарта рядом/после соответствующей компетенции в проекте. 2. Какие компетенции или результаты обучения, изложенные в международном стандарте, не имеют соответствия с компетенциями в проекте межстранового профессионального профиля? В случае выявления таких компетенций их следует дополнительно проанализировать, ответив на следующие вопросы: 1) Являются ли эти компетенции в настоящее время актуальными для соответствующих рабочих процессов, выполняемых в странах ЦА (например, с точки зрения технологий, организации труда и других условий)? 2) Могут ли эти компетенции быть актуальными для производительности в рабочих процессах в обозримом будущем? Если ответы на эти вопросы положительные, то такие компетенции можно включить в проект профессионального профиля, предоставив ссылку на соответствующий стандарт в скобках (название стандарта, год публикации). Здесь важно учитывать текущую и будущую актуальность компетенций во всех странах. Если такая компетенция актуальна хотя бы в одной стране ЦА, ее можно включить в проект профиля межстранового профессионального профиля.

После определения перечня единиц профиля и компетенций эксперты должны обсудить и предложить критерии оценки.

3.3 Валидация проектов межстрановых профессиональных профилей

Валидация проектов дескрипторов может включать следующие мероприятия, проводимые wybranными заинтересованными сторонами в странах ЦА:

<u>Тип заинтересованных сторон/учреждений, проводящих валидацию</u>	<u>Содержание валидации</u>
<u>Заинтересованные стороны и учреждения, ответственные за</u>	<u>Сравнение межстрановых профессиональных профилей с соответствующими национальными профессиональными/квалификационными стандартами</u>

<p><u>разработку квалификаций, профессиональных стандартов, стандартов профессионального образования (включая многосторонние отраслевые органы)</u></p>	<p><u>или стандартами ПОО с целью оценки потенциала использования профиля в следующих областях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Ссылка на поддержание и обновление национальных профессиональных/квалификационных стандартов или стандартов ПОО.</u> • <u>Объект для более системного сотрудничества и обмена опытом и ноу-хау с заинтересованными сторонами и учреждениями других стран ЦА в проектировании и разработке национальных квалификаций и стандартов.</u> • <u>Основа для дальнейшей работы по повышению прозрачности и международной сопоставимости профессиональных квалификаций.</u>
<p><u>Учреждения профессионального образования</u></p>	<p><u>Критический обзор межстранового профессионального профиля путем оценки пригодности и потенциала этого инструмента в следующих областях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Использование в качестве справочного материала для разработки и обновления учебных программ ПО.</u> • <u>Использование в качестве справочного материала для планирования и организации мобильности учащихся ПО между странами ЦА.</u> • <u>Использование в качестве справочного материала для более системных обменов и сотрудничества между учреждениями ПО стран ЦА в области разработки учебных программ ПОО и развития компетенций преподавательского состава.</u>
<p><u>Учреждения по оценке компетентности и присвоению квалификаций</u></p>	<p><u>Сравнение межстранового профессионального профиля с соответствующими национальными профессиональными стандартами/квалификационными стандартами/стандартами ПОО, используемыми в качестве справочных материалов для оценки компетентности и присвоения квалификации, с целью оценки пригодности и потенциала использования межстранового профессионального профиля в следующих областях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Выполнение функции справочного материала для оценки и признания компетенций, единиц квалификаций/частичных квалификаций и полных квалификаций работников и учащихся ПОО из других</u>

	<p><u>стран ЦА в целях трудоустройства или дальнейшего обучения (включая признание неформального и неофициального обучения).</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Справочный материал для оценки и признания компетенций и квалификаций граждан страны, приобретенных в других странах ЦА.</u> • <u>Потенциальный инструмент для установления автоматического признания компетенций и квалификаций в регионе ЦА.</u> • <u>Потенциальный инструмент для улучшения сопоставимости и признания профессиональных квалификаций из стран ЦА в других регионах мира.</u>
<p><u>Государственные учреждения, государственные агентства и органы, ответственные за политику занятости и миграции.</u></p>	<p><u>Оценка межстрановых профессиональных профилей и предоставление экспертной оценки пригодности и потенциала этих инструментов в следующих областях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Инструмент политики занятости, в том числе служащий ориентиром для профессиональной/карьерной ориентации.</u> • <u>Инструмент прозрачного и устойчивого регулирования трудовой миграции в странах ЦА.</u>

Обратная связь по валидации должна быть получена в письменной форме с изложением сильных сторон и потенциала межстранового профессионального стандарта в соответствующих областях, а также их недостатков и возможных областей для улучшения.

Необходимо получить такие обзоры от органов оценки компетенций и присвоения квалификаций во всех странах ЦА. Обзоры от других указанных учреждений и органов являются необязательными, но могут внести значительный вклад в дальнейшее внедрение и развитие межстрановых профессиональных стандартов в регионе ЦА.

Обратная связь от вышеперечисленных учреждений и органов может быть получена либо посредством личных/онлайн презентаций и обсуждений, либо путем распространения проектов профилей и получения письменных комментариев по электронной почте. Собранные отзывы используются для завершения пилотных дескрипторов межстрановых профессиональных профилей.

Практическое тестирование этих пилотных профилей после их разработки выходит за рамки разработки пилотных межстрановых профессиональных профилей в рамках проекта DARYA. Это тестирование может быть реализовано вне рамок проекта и включать следующие мероприятия:

- 1) Тестирование пилотных межстрановых квалификационных дескрипторов в качестве справочных инструментов для оценки компетенций и признания полных и частичных квалификаций мобильных обучающихся и сотрудников в регионе ЦА.
- 2) Тестирование межстрановых квалификаций в качестве справочных материалов, используемых учреждениями ПОО разных стран ЦА в их инициативах по разработке общих программ ПОО.
- 3) Тестирование пилотных межстрановых квалификаций в качестве источников информации и справочных материалов при разработке профессиональных стандартов, стандартов ПОО и учебных программ ПОО в странах ЦА.

4. Структура и содержание межстранового профессионального профиля

В этой части приводятся направляющие вопросы и комментарии по информации, которая необходима для заполнения шаблона межстранового профессионального профиля. Региональная группа экспертов, работающая над составлением профиля, должна договориться о разделении ролей и обязанностей членов группы по сбору, анализу и добавлению информации в соответствии с нижеприведенными вопросами и темами. Группа должна выбрать координатора, который будет отвечать за составление текста на основе текстовых частей, предоставленных экспертами. Каждый эксперт из группы должен взять на себя ответственность за сбор и предоставление информации по конкретным частям профиля координатору группы. Это разделение ролей и обязанностей должно быть установлено на первом заседании группы.

4.1. Название межстранового профессионального профиля и ссылка на уровни НРК стран ЦА

Название профессионального профиля выбирается на основе сравнения соответствующих названий квалификаций в странах ЦА и за пределами этого региона (например, ЕС). Следует применять доминирующую версию названия. В случае существенных различий названий в скобках можно указать версии синонимов.

4.2. Описание профессий и рабочих процессов, связанных с квалификацией

В рамках данного анализа предлагается следовать следующим определениям профессии и квалификации, предоставленным ESCO и ЕС:

Профессия — это группа работ, включающих схожие задачи и требующих схожего набора навыков. Профессии не следует путать с работами или названиями должностей. В то время как работа привязана к определенному рабочему контексту и выполняется одним человеком, профессии группируют работы по общим характеристикам (ESCO, <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/occupation>).

Европейская рамка квалификаций определяет квалификацию как «формальный результат процесса оценки и подтверждения, получаемый, когда компетентный орган устанавливает, что лицо достигло результатов обучения, соответствующих

установленным стандартам». (ЕС
https://ehea.info/Upload/TPG_A_QF_RO_MK_1_EQF_Brochure.pdf).

2018,

На указанные ниже вопросы руководства следует дать краткие ответы и предоставить запрашиваемую информацию.

Название занятия и код в соответствии с национальными классификаторами и МКЗ (ISCO)

Здесь приводится название занятия и коды из национальных классификаторов занятий стран ЦА и ISCO: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

• Цель деятельности

• *Какова главная цель деятельности?*

• *Кто является основными пользователями и бенефициарами результатов деятельности?*

• Основные объекты и результаты работы (результаты, продукты, услуги, инструменты и приспособления, необходимые ресурсы)

• *Каковы основные созданные результаты/результаты деятельности с точки зрения продуктов и/или услуг?*

• *Какие инструменты, приспособления и оборудование используются в рабочих процессах профессии?*

• *В какой степени автоматизированы и оцифрованы рабочие процессы?*

• Краткое описание основных характеристик рабочих процессов: типичные рабочие места, формы организации труда, особые требования к выполнению работы, требования по безопасности труда, воздействие на окружающую среду

• *Укажите основные характеристики рабочего места: условия работы в помещении/на открытом воздухе, требования к расстоянию, освещению, вентиляции и температуре воздуха, поза работника/служащего на рабочем месте, риски для здоровья и безопасности труда, связанные с рабочим местом.*

• *Кратко опишите типичные формы организации труда: индивидуальная/коллективная работа; организация рабочего времени (работа посменно), самостоятельность исполнителя и надзор за выполнением работы.*

• *Кратко опишите особые требования работы к физическому и психическому здоровью исполнителя.*

• *Пожалуйста, опишите основные конкретные характеристики безопасности труда: риски безопасности труда, применяемые меры по борьбе с этими рисками.*

• *Пожалуйста, опишите кратко негативное воздействие работы на экологическую среду, включая загрязнение воздуха, воды и почвы, образование отходов, загрязняющие*

выбросы, воздействие на природу (растения, животные и т. д.); опишите основные меры, применяемые для смягчения негативного воздействия работы на экологию.

4.3 Роль и место профессиональной деятельности в соответствующем секторе экономики стран ЦА

На следующие вопросы следует дать краткие ответы и предоставить запрашиваемую информацию.

Распределение рабочих мест, связанных с профилем, в различных типах предприятий (МСП, крупные предприятия, национальный капитал/международный капитал, географическое распределение)

- *Какие предприятия (крупные, МСП, местный капитал, международные, расположенные в городах, расположенные в сельской местности и малых городах) нанимают обладателей квалификаций, связанных с этим профилем?*

Роль/место профессии, описанной в профессиональном профиле, в контексте технологического и организационного развития сектора (цифровизация, автоматизация, роботизация рабочих процессов, экологизация экономики и рабочих процессов и т. д.)

- *Влияют ли цифровизация и роботизация на рабочие процессы, связанные с описанным профессиональным профилем? Если да, то как тенденции цифровизации, роботизации и автоматизации изменяют квалификационные требования к сотрудникам (новые квалификации, новые единицы/модули квалификаций, новые компетенции и навыки)?*
- *Влияет ли на рабочие процессы, связанные с профессиональным профилем, развитие экологически чистых/нейтральных видов деятельности и подходов к работе? Если да, то как тенденции «озеленения» экономической деятельности меняют квалификационные требования к работникам (новые квалификации, новые единицы/модули квалификаций, новые компетенции и навыки)?*

Мобильность рабочей силы и рабочих мест, связанных с профессиональным профилем: мобильность в регионе ЦА, мобильность за пределами региона ЦА (только указание тенденций, статистические данные не требуются).

- *Каковы тенденции мобильности обладателей квалификаций, связанных с межстрановым профессиональным профилем, между странами ЦА и за пределами региона ЦА?*
- *Каковы тенденции создания новых рабочих мест, связанных с межстрановым профессиональным профилем, за счет иностранных инвестиций в регион ЦА и из стран за пределами ЦА?*

4.4. Описание единиц профессионального профиля и компетенций

Мы предлагаем использовать модульную структуру при структурировании содержания межстранового профессионального профиля. Каждая единица профиля состоит из компетенций, сформулированных путем ссылки на ключевые рабочие задачи, а затем дополнительно разделенных на категории знаний, навыков, самостоятельности и ответственности. Ключевая рабочая задача — это действие — составная единица рабочего процесса, способствующая его выполнению и структурированная последовательностью порядка выполнения работы, особенностями продуктов/услуг/применяемых технологий или требованиями к организации труда. Такая структура усиливает фокусировку проектирования межстранового профессионального профиля на нейтральных/универсальных требованиях рабочего процесса, снижая риск контрпродуктивных дискуссий о сопоставимости особенностей национальных структур учебных программ. Кроме того, она дополнительно способствует ориентации на компетенции и обеспечивает достаточную гибкость.

Вот несколько примеров ключевых рабочих задач:

Рабочий процесс водителя грузового автомобильного транспорта: *Перевозка опасного груза.*

Ключевые рабочие задачи:

- 1) *Погрузить опасный груз на тент или жесткий прицеп.*
- 2) *Погрузить жидкий опасный груз в автоцистерну.*
- 3) *Управлять транспортным средством с загруженным опасным грузом.*
- 4) *Контролировать состояние опасного груза во время перевозки.*

Рабочий процесс мехатроника автомобиля: *диагностика и ремонт двигателя автомобиля.*

Основные рабочие задачи:

- 1) *Проводить диагностику двигателя автомобиля с использованием цифровых диагностических систем и приборов.*
- 2) *Проводить ремонт двигателя.*

Единицы профессионального профиля выводятся из ключевых рабочих процессов, типичных для данной профессии.

Например, в случае водителя грузового автомобильного транспорта можно выделить следующие рабочие процессы: *эксплуатация и вождение средств автомобильного транспорта категорий С и СЕ, перевозка грузов, перевозка опасных грузов.*

Каждый рабочий процесс состоит из ключевых рабочих задач, служащих для идентификации компетенций.

Например, рабочий процесс «эксплуатация и вождение средств автомобильного транспорта категорий С и СЕ» можно разделить на следующие ключевые рабочие задачи:

- 1) *Выполнять эксплуатацию грузового автомобильного транспорта с прицепом, полуприцепом, несколькими прицепами.*
- 2) *Выявлять и устранять мелкие/обычные неисправности грузового автомобильного транспорта и прицепа.*
- 3) *Управлять грузовым автомобильным транспортом с прицепом, полуприцепом.*

Знания, связанные с выполнением ключевых рабочих задач, описываются в терминах конкретных тем или кластеров фактических, процедурных и методических знаний, например:

Общая конструкция транспортных средств, назначение агрегатов и узлов, систем и механизмов, принципы работы, используемые расходные материалы. Особенности конструкции шин, монтажа, правильного использования и обслуживания. Основные части тормозных устройств, ограничители скорости, принципы работы, правила использования и ежедневного обслуживания. Правила использования антиблокировочной системы тормозов. Типы систем сцепления транспортных средств, основные части и работа, правила использования и ежедневного обслуживания сцепного устройства.

Навыки относятся к практическим, психомоторным и/или умственным действиям, применяемым при выполнении ключевой рабочей задачи:

Устанавливать, исправлять и обслуживать шины. Выполнять плановое обслуживание тормозов, ограничителей скорости. Использовать антиблокировочную систему тормозов. Эксплуатировать и обслуживать сцепное устройство транспортного средства.

Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции определяются путем ссылки на процесс принятия решений при выполнении работы, а также на принятую ответственность. В этом столбце также может содержаться информация о других трансверсальных компетенциях.

Принимает самостоятельные решения по повседневной/текущей эксплуатации транспортного средства. Берет на себя ответственность за контроль технического состояния и обслуживание транспортного средства в процессе эксплуатации.

Критерии оценки

Критерии оценки могут быть сформулированы путем определения рабочих задач, связанных с демонстрацией данной компетенции, путем указания применяемых ссылок/источников для оценки эффективности (стандарты, правила, спецификации, рекомендации производителей и т. д.).

Например:

Компетентность: *Эксплуатировать грузовой автомобиль с прицепом, полуприцепом*

Критерии оценки:

Шины установлены и отрегулированы с соблюдением требований технических условий транспортного средства и рекомендаций производителя.

Техническое обслуживание шин выполняется в соответствии с правилами эксплуатации и рекомендациями производителя.

Текущий уход за тормозами и ограничителями скорости выполняется в соответствии с требованиями их правил эксплуатации и технических условий.

Антиблокировочная тормозная система используется и проверяется с соблюдением всех правил и процедур.

Сцепное устройство транспортного средства эксплуатируется и обслуживается безупречно в соответствии с правилами эксплуатации и техническими условиями транспортного средства.

Единица профессионального профиля (основной рабочий процесс): Эксплуатация и вождение автотранспортных средств категории С и СЕ			
Компетенция: Выполнять эксплуатацию грузового автомобиля с прицепом, полуприцепом	Знания: Общее устройство транспортных средств, назначение агрегатов и узлов, систем и механизмов, принципы работы, применяемые расходные материалы. Особенности конструкции шин, монтажа, правильной эксплуатации и обслуживания. Основные части тормозных устройств, ограничители скорости, принципы работы, правила использования и ежедневного обслуживания. Правила использования антиблокировочной системы тормозов. Типы сцепных устройств транспортных	Навыки: Устанавливать, исправлять и обслуживать шины. Выполнять плановое техническое обслуживание тормозов, ограничителей скорости. Использовать антиблокировочную тормозную систему. Управлять и обслуживать сцепное устройство транспортного средства.	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции: Принимает автономные решения о повседневной/рутинной эксплуатации транспортного средства. Берет на себя ответственность за мониторинг технического состояния и обслуживание транспортного средства во время эксплуатации.

	средств, основные части и работа, правила использования и ежедневного обслуживания сцепного устройства.		
Критерии оценки компетентности	<p>Шины устанавливаются и корректируются с соблюдением требований технических условий на транспортное средство и рекомендаций производителя.</p> <p>Техническое обслуживание шин осуществляется в соответствии с правилами эксплуатации и рекомендациями производителя.</p> <p>Регламентное техническое обслуживание тормозов и ограничителей скорости осуществляется в соответствии с требованиями их правил эксплуатации и технических условий.</p> <p>Антиблокировочная тормозная система используется и проверяется с соблюдением всех правил и процедур.</p> <p>Сцепное устройство транспортного средства эксплуатируется и обслуживается в соответствии с правилами эксплуатации и техническими условиями транспортного средства.</p>		
Компетенция: Обнаруживать и устранять мелкие/обычные неисправности грузового автомобиля и прицепа.	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция: Управлять грузовым автомобилем с прицепом, полуприцепом.	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			

4.5. Предлагаемые спецификации для оценки и признания компетенций/квалификаций в странах ЦА: органы оценки и признания, процедуры, ресурсы

Спецификации оценки и признания единиц и всего межстранового профессионального профиля в странах ЦА должны основываться на существующих общих или легко сопоставимых национальных правовых положениях, нормах и требованиях в этой области. В начале можно кратко изложить общепринятые спецификации и процедуры, дополнительно указав конкретные требования каждой страны ЦА. Необходимо ответить на следующие вопросы:

- *Как этот межстрановый профессиональный профиль может использоваться для оценки и признания компетенций и квалификаций, приобретенных в странах ЦА?*
- *Как этот межстрановый профессиональный профиль может использоваться для оценки и признания компетенций и квалификаций, приобретенных за пределами стран ЦА?*
- *Как критерии оценки, процедуры оценки и результаты, определенные межстрановым профессиональным профилем, соответствуют результатам обучения или единицам/модулям национальных квалификаций (профессиональных стандартов, квалификационных профилей, стандартов профессионального образования и обучения) стран ЦА? Каковы наиболее важные критерии оценки и наиболее обоснованные методы оценки для демонстрации того, что кандидат достиг результатов обучения?*

4.6. Ссылки на национальные квалификации и стандарты стран ЦА

Указывается название соответствующего стандарта(-ов) и ссылка(-и) в Интернете (если имеется).

Название стандарта	Ссылка в Интернете

4.7. Ссылки на другие международные квалификации и стандарты

Указывается название соответствующего стандарта(-ов) и ссылка(-и) в Интернете (если имеется).

Название стандарта	Ссылка в Интернете

Приложение

Форма описания межстранового профессионального профиля

(Название профессионального профиля)

Референтный уровень квалификации в Национальной рамке квалификаций Казахстана	
Референтный уровень квалификации в Национальной рамке квалификаций Кыргызстана	
Референтный уровень квалификации в Национальной рамке квалификаций Таджикистана	
Референтный уровень квалификации в Национальной рамке квалификаций Туркменистана	
Референтный уровень квалификации в Национальной рамке квалификаций Узбекистана	

1. Краткое описание профессий и рабочих процессов, связанных с профессиональным профилем:

Название профессии	
Код профессии в национальном классификаторе страны ЦА и ISCO	
Цель соответствующей деятельности/рабочего процесса	
Основные объекты и результаты работы (продукция, услуги, инструменты и приспособления, необходимые ресурсы).	
Ключевые характеристики рабочих процессов: типичные рабочие места, формы организации труда, особые требования к выполнению работ, требования по охране труда,	

воздействие на окружающую среду.	
----------------------------------	--

2. Роль и место квалификаций, связанных с профессиональным профилем, в соответствующей отрасли экономики стран ЦА

Распределение рабочих мест, связанных с профилем, в различных типах предприятий (МСП, крупные предприятия, национальный капитал/международный капитал, географическое распределение)	
Роль/место квалификаций в контексте технологического и организационного развития отрасли (цифровизация, автоматизация, роботизация трудовых процессов, экологизация экономики и трудовых процессов и т.д.)	
Мобильность рабочей силы и рабочих мест, связанная с квалификациями: мобильность внутри региона ЦА, мобильность за пределами региона ЦА (только указание тенденций, статистические данные не требуются)	

3. Единицы профессионального профиля и компетенций

Единица профессионального профиля (основной трудовой процесс):			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность,

			трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Единица профессионального профиля (основной трудовой процесс):			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			

Единица профессионального профиля (основной трудовой процесс):			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			
Компетенция:	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, трансверсальные компетенции:
Критерии оценки компетентности			

4. Спецификации оценки и признания компетенций/квалификаций, связанных с профессиональным профилем в странах ЦА: органы оценки и признания, процедуры, ресурсы.

5. Ссылки на национальные квалификации и стандарты стран ЦА.

Название стандарта	Ссылка в Интернете
--------------------	--------------------

--	--

6. Ссылки на другие международные квалификации и стандарты.

Название стандарта	Ссылка в Интернете