

# ОТЧЕТ О МЕРОПРИЯТИИ

## НАЗВАНИЕ:

**СЕМИНАР ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ И НАЦИОНАЛЬНЫМ ПОДХОДАМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ И СТАНДАРТАМ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ**

## ТЕМА:

DARYA Тематический модуль 2 – Гибкие, проницаемые и инцирированные заинтересованными сторонами подходы к квалификациям

**ДАТА И МЕСТО:** 2-4 ДЕКАБРЯ 2025 Г., ТУРИН, ИТАЛИЯ

**URL:** <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/events/seminar-regional-and-national-approaches-occupational-and-qualifications>

Семинар был направлен на:

- представление результатов пилотного проекта DARYA по разработке межстрановых профилей профессий, а также на обсуждение извлечённых уроков и дальнейших шагов;
- анализ практик проектирования квалификаций в странах Центральной Азии (ЦА) и обсуждение выводов и рекомендаций, сформулированных в рамках национального пилота DARYA по квалификациям;
- обзор подходов к проектированию квалификаций, управлению и ведению реестров в Италии (на национальном уровне и на уровне региона Пьемонт) и во Франции;
- изучение существующих инструментов, поддерживающих анализ и сопоставимость навыков, профессий и квалификаций, таких как Европейская классификация навыков, компетенций, квалификаций и профессий (ESCO).

**Пилотный проект «DARYA» по разработке межстрановых профессиональных профилей**  
**Обзор методологии и результатов** (Видмантас Тутлис, международный эксперт DARYA)

Видмантас представил подробную информацию о разработке **шести отраслевых профилей**, общих для всего региона. Профили были сопоставлены и доработаны с учётом их соотношения с аналогичными уровнями национальных рамок квалификаций (НРК) в разных странах. Их

**СЕМИНАР ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ И НАЦИОНАЛЬНЫМ ПОДХОДАМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ И СТАНДАРТАМ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ | 01**

значимость заключается, с одной стороны, в релевантности рынку труда стран Центральной Азии, а с другой - в сопоставимости с требованиями, применяемыми к трудовым мигрантам в Европе и Азии. Работа велась в три этапа: анализ вторичных источников информации и проведение контент-анализа; разработка профилей по единой структуре; а также консультации с широким кругом заинтересованных сторон.

В ходе работы выявился ряд **методологических вызовов**, включая определение единиц компетенций, анализ квалификаций в случаях отсутствия формализованных результатов обучения, а также различия в терминологии, используемой в разных странах. **Потенциальные области применения** межстрановых профилей профессий включают поддержку межстранового сопоставления квалификаций, разработку релевантных программ обучения, бенчмаркинг с стандартами ЕС и другими международными стандартами, выявление приоритетов в ключевых секторах экономики, а также формирование более гибких подходов к разработке национальных профессиональных стандартов.

Вопросы участников касались, в частности, опоры на вторичные источники данных (сбор первичных данных выходил за рамки временных ограничений проекта), необходимости сопоставления различных определений, используемых в странах, а также возможностей масштабирования результатов проекта.

### **Уроки, извлеченные из пилотного проекта & текущее применение разработанных межстрановых профессиональных профилей/методологических уроков**

Смешанные группы участников из стран Центральной Азии, включая представителей, участвовавших в разработке межстрановых профилей профессий и национальных пилотных проектов по квалификациям, обсудили возможные способы использования межстрановых профилей профессий и извлечённые уроки. Ключевые выводы групповой дискуссии включали:

- необходимость применения межстрановых профилей профессий в системах образования (например, при разработке учебных программ) и продвижения общих отраслевых подходов между странами;
- проблему ограниченного участия работодателей и неясных связей между профилями и национальными и отраслевыми рамками квалификаций, а также необходимость лучшего понимания процесса разработки среди членов рабочих групп;
- ценность профилей как инновационного инструмента для разработки профессиональных стандартов, особенно с точки зрения более гибких подходов по сравнению с национальными методологиями;
- потребность в более чётких подходах к определению уровней образования, а также к увязке единиц профилей с компетенциями и процедурами оценивания;
- важность наращивания национального экспертного потенциала, укрепления внутреннего и внешнего обеспечения качества, а также развития межстранового сотрудничества;
- предложение о создании межстрановых центров оценивания и возможном использовании профилей для оценки компетенций трудовых мигрантов, что может представлять особый интерес для работодателей, особенно в профессиях с дефицитом рабочей силы.

## Европейская система классификации навыков, компетенций, квалификаций и профессий (ESCO) (Лаура Веза-Визан, Анатолий Гармаш, ЕФО)

В презентации была представлена [Европейская классификация навыков, компетенций, квалификаций и профессий \(ESCO\)](#) как многоязычная система, предназначенная для идентификации и структурирования профессий, навыков и знаний, релевантных рынку труда и системе образования в ЕС. ESCO основана на классификации ISCO-08 и постоянно обновляется с момента первого выпуска в 2017 году (последнее обновление — в 2023 году).

На примерах было показано, как ESCO поддерживает составление вакансий, резюме и сопоставление навыков при подборе персонала через портал трудовой мобильности [Европейской службы занятости \(EURES\)](#) и платформу [Europass](#). Многие государственные службы занятости в Европе осуществляют национальное сопоставление с ESCO или используют её напрямую. Международные примеры (например, Грузия и Кения) продемонстрировали значимость ESCO для анализа онлайн-вакансий и выявления новых и формирующихся навыков, включая «зелёные» и цифровые навыки.

В презентации также было показано, как ESCO позволяет использовать инструменты машинного обучения (например, веб-сканирование вакансий) для получения аналитики рынка труда и поддерживает обновление стандартов квалификаций за счёт сопоставления результатов обучения с навыками ESCO. Отдельно был представлен инструмент [Skills Finder](#) (Knowledge Innovation Center), который использует семантическое сходство для выявления релевантных навыков ESCO.

Также были продемонстрированы [40 общих профессиональных профилей](#), разработанных в рамках проекта Африканской континентальной рамки квалификаций (ACQF) на основе данных рынка труда в режиме реального времени из Туниса, Египта, Марокко и Кении. Эти профили были разработаны с использованием таксономий ESCO, O\*NET и Lightcast и в настоящее время адаптируются для применения в инструментах профориентации.

Кроме того, была представлена демонстрационная [платформа](#), позволяющая пользователям искать и сравнивать квалификации из стран ЕС и стран вне ЕС на основе навыков, сопоставленных с ESCO, с целью выявления их сходства. Первичные выводы показали, что уровень совпадения между профессиональными (VET) квалификациями разных стран зачастую невысок (40–50 %), однако инструмент уже представляет практическую ценность для органов по признанию квалификаций и компетентных органов в сфере квалификаций.

На приведённой ниже схеме показаны основные направления использования ESCO, среди которых ключевыми областями применения выделяются поиск и сопоставление рабочих мест, профориентация и аналитика рынка труда.



После презентации докладчикам было задано несколько вопросов:

- Как следует вносить информацию в инструмент ESCO? В идеале — в форме результатов обучения, навыков, компетенций или знаний. Однако на практике инструменты искусственного интеллекта (ИИ) способны извлекать и обрабатывать информацию на основе запросов любого типа.
- Как управлять переводом с национальных языков стран Центральной Азии? В этом контексте наиболее эффективно использовать английский язык в качестве промежуточного языка для целей машинного чтения, поскольку системы ИИ демонстрируют наилучшие результаты при работе с английским языком. Вместе с тем целесообразно иметь переводы на национальные языки в тех случаях, когда страна решает использовать ESCO в рамках национальных платформ или стандартов квалификаций.
- Можно ли использовать ESCO для описания новых профессий? Описывать полностью новые профессии, которые пока отсутствуют в ESCO, невозможно, однако возможно и рекомендуется формировать описания новых профессий путем комбинирования тысяч уже существующих навыков, представленных в системе ESCO.

### Обсуждение будущего межстрановых профессиональных профилей в Центральной Азии

Групповая работа была организована по странам и проводилась при содействии пяти национальных фасилитаторов из стран Центральной Азии. В ходе обсуждения рассматривались такие темы, как цели и области применения многострановых профессиональных профилей, методы работы, расширение охвата, а также размышления о возможностях использования ESCO в Центральной Азии.

Во всех пяти странах были выявлены общие приоритеты и вызовы:

- выраженная поддержка продолжения разработки межстрановых профилей профессий и их расширения на дополнительные приоритетные секторы;
- чёткая необходимость интеграции методологии межстрановых профилей в национальные системы, прежде всего при разработке профессиональных стандартов;
- все страны подчеркнули необходимость подготовки экспертов и укрепления методологических компетенций;

- вовлечение стейкхолдеров остаётся серьёзным вызовом; страны отметили потребность в более эффективных механизмах и стимулах для привлечения бизнеса, торгово-промышленных палат и провайдеров образования;
- интерес к улучшению координации как на национальном уровне (между министерствами), так и на региональном уровне в рамках Центральной Азии;
- признание того, что апробация профилей на практике до их национального утверждения является критически важной;
- признание ESCO как ценного инструмента: все страны выразили заинтересованность в его использовании для поддержки согласованности, прозрачности и релевантности рынку труда;
- стремление к созданию региональной инфраструктуры, такой как общие платформы, рабочие группы или советы, для укрепления сотрудничества и гармонизации.

Обсуждение также выявило страновые особенности:

**Казахстан** предложил назначить межстранового (регионального) координатора для управления процессом и выступил с инициативой создания Центральноазиатского совета по квалификациям.

**Кыргызстан** отметил, что не смог принять участие в разработке всех шести межстрановых профессиональных профилей из-за ограниченной доступности ключевых заинтересованных сторон, таких как профессиональные ассоциации, работодатели и отраслевые представители. Национальные стейкхолдеры определили конкретные приоритетные сектора: транспорт (водители), строительство, возобновляемая энергетика.

**Таджикистан** подчеркнул необходимость прояснения вопросов финансирования и распределения ответственности между министерствами. Участники предложили пересмотреть критерии отбора экспертов для рабочих групп и дополнительно доработать методологию. Также были высказаны предложения о создании межстрановых онлайн-платформ, региональных межведомственных рабочих групп и продвижении к автоматическому взаимному признанию квалификаций на основе профилей.

**Туркменистан** выделил необходимость чёткого распределения полномочий между Министерством труда и Министерством образования. Национальные представители подчеркнули важность внесения изменений в законодательство, а также разработки и принятия новых профессиональных стандартов и образовательных программ.

**Узбекистан** определил возобновляемую энергетику, лёгкую промышленность и искусственный интеллект как ключевые сектора интереса. Стейкхолдеры сообщили о трудностях, связанных с согласованием с национальной рамкой квалификаций и расхождениями в терминологии, что осложняет внедрение. Также было отмечено, что разработка механизмов оценивания остаётся сложной задачей.

### Ожидания участников от учебных визитов

Участники выразили интерес к широкому кругу тем, включая организацию дуального обучения, валидацию результатов неформального и информального обучения, создание и функционирование квалификационных центров, а также распределение полномочий между управляющими органами.

## Учебный визит 1: Региональные органы власти Пьемонта

Италия функционирует в рамках многоуровневой системы квалификаций, основанной на распределении полномочий между государством и регионами. В этой системе регионы выступают в качестве компетентных органов по профессиональным квалификациям и услугам по сертификации. Регион Пьемонт создал полнофункциональную региональную систему квалификаций, согласованную с Национальным реестром квалификаций, при этом сохраняя сильную региональную ответственность и операционную автономию. Система характеризуется чётким разграничением ролей между национальными и региональными органами власти, аккредитованными организациями, отвечающими за реализацию программ, и регионом как единственным органом, уполномоченным на сертификацию.

В основе системы Пьемонта лежит **Региональный реестр квалификаций и стандартов обучения**, который служит единым публичным и кодифицированным источником для квалификаций, частичных компетенций, образовательных программ и процессов сертификации. Стандарты квалификаций разрабатываются и регулярно обновляются через отраслевые технические комиссии, что обеспечивает как соответствие требованиям рынка труда, так и институциональную легитимность. Обеспечение качества встроено в систему посредством:

- (a) систематического пересмотра и обновления стандартов комиссиями;
- (b) правила, согласно которому только компетенции, включённые в реестр, подлежат валидации и сертификации;
- (c) публичной доступности и формальной кодификации всех стандартов;
- (d) полной прослеживаемости, обеспечиваемой региональными информационными системами.

Реестры и цифровые инструменты обеспечивают согласованность между стандартами, образовательными программами и выданными сертификатами, предотвращая отклонения от утверждённых профилей и требований к оценке.

Регион Пьемонт издаёт **обязательные руководящие принципы по разработке и реализации образовательных программ**, обеспечивая единообразие и сопоставимость на всей территории региона. Все программы обучения должны быть чётко соотнесены со стандартами реестра и охватывать результаты обучения, продолжительность, методы реализации и процедуры оценки.

**Сертификация полных квалификаций** осуществляется на основе комплексных оценочных испытаний, которые:

- (a) разрабатываются централизованно и утверждаются на региональном уровне;
- (b) состоят из подиспытаний, оценивающих как теоретические знания, так и практические навыки;
- (c) являются обязательным условием для присуждения полной квалификации.

Окончательная сертификация проводится перед внешними экзаменационными комиссиями, что гарантирует независимый контроль и объективность. Частичные компетенции могут быть валидированы, однако сертификация квалификации возможна только после подтверждения полного профиля.

### Услуги по валидации:

- предоставляются аккредитованными организациями;
- являются бесплатными для пользователей;
- доступны широкой целевой группе, включая занятых, безработных и уязвимые группы населения;

- полностью интегрированы с образовательными траекториями, обеспечивая проницаемость между валидацией и дальнейшим обучением.

## Учебный визит 2: FORMONT – провайдер программ профессионального образования и валидации компетенций

Formont – это региональная организация профессионального обучения, которая управляет девятью аккредитованными центрами в регионе Пьемонт, включая центр La Mandria. В этом центре реализуются программы профессионального образования для молодежи (в возрасте 14-25 лет), а также широкий спектр краткосрочных (до 90 дней) учебных курсов для взрослых, в том числе для безработных.

Основным фокусом визита была услуга IVC (идентификация, валидация и сертификация компетенций), предоставляемая в рамках региональной инициативы «*Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze*». Выступающие объяснили три ключевые профессиональные роли, задействованные в предоставлении услуги: консультант по профориентации и сопровождению, эксперт по содержанию (предметный эксперт) и эксперт по сертификации.

Услуга разделена на следующие этапы:

- **Первичное интервью (этап ориентации)**. Заявители встречаются с консультантом по профориентации и рассказывают свою историю: где они работали, какие задачи могут выполнять (например: «я работал летом в пиццерии и умею готовить пиццу»). Цель этапа – прояснить цель валидации и выявить релевантные компетенции.
- **Формирование досье («Dossier del Cittadino»)**. Вместе с консультантом по профориентации заявитель собирает и документирует доказательства: предыдущие места работы, выполняемые задачи, пройденные курсы, рекомендации, фотографии и другие подтверждающие материалы. Эти материалы систематизируются в досье и сопоставляются с региональными стандартами компетенций для выбранной квалификации.
- **Техническая/практическая оценка**. Затем заявитель проходит оценку у предметного эксперта. Она может включать техническое интервью (например, вопросы об оборудовании, гигиене, ингредиентах, технологических процессах в пиццерии), а также возможные практические задания или демонстрации. Цель – проверить, действительно ли компетенции заявителя соответствуют образовательному стандарту.
- **Решение о валидации** и заключительная встреча с обратной связью. Эксперт по сертификации рассматривает собранные доказательства и результаты оценки с предыдущего этапа и принимает решение о том, какие компетенции (полная или частичная квалификация) могут быть валидированы. На заключительной встрече с консультантом по профориентации результаты объясняются заявителю и фиксируются в официальном удостоверении, которое может быть использовано на рынке труда или для поступления на дальнейшие программы профессионального образования и обучения.

Процесс был проиллюстрирован на примере приготовителя пиццы Рикардо, что позволило показать, как компетенции, приобретенные в неформальной или информальной среде, могут быть сделаны видимыми и оценены. Этот пример хорошо соотносился с пошаговыми схемами в презентации, отображающими интервью, формирование досье, технические/практические вопросы и заключительные этапы валидации.

Участники попросили разъяснить финансовые и организационные детали модели IVC. Представители Formont объяснили, что модель в настоящее время проходит пилотную апробацию, и расходы на услуги в пилотной фазе покрываются Европейским социальным

фондом. Например, на этап ориентации и идентификации компетенций на одного участника выделяется 20 часов (750 евро), а на этап оценки 20–24 часа (5 600 евро). Это стандартные стоимости, которые не зависят от сложности квалификации. Было подчеркнуто, что возможно сертифицировать частичную квалификацию, а также предусмотрена онлайн-регистрация.

**Национальный атлас работы, квалификаций и занятий в Италии – Atlante del Lavoro e delle qualificazioni** (Анджела Барруффи, INAPP - Национальный институт анализа государственной политики)

Национальный атлас работы, квалификаций и профессий представляет собой многослойный инструмент, который позволяет конструировать всевозможные профессиональные профили и профили компетенций, профессиональной квалификации и включать их в национальную рамку квалификаций (НРК). Таким образом, Атлас является также НРК и реестром квалификаций Италии.

Приведённая ниже схема демонстрирует, как Атлас поддерживает множество компонентов национальной системы навыков, включая прозрачность и организацию квалификаций, планирование государственной системы подготовки кадров, услуги на рынке труда и в сфере трудоустройства, активную политику занятости, а также привязку квалификаций к Национальной и Европейской рамкам квалификаций. Она также показывает ключевую роль Атласа в процессах идентификации, валидации и сертификации (IVC) навыков и в обеспечении согласованности между предложением обучения и потребностями рынка труда.

Атлас управляется INAPP в сотрудничестве с Министерством труда, Министерством образования/университетов, регионами и автономными провинциями. Регионы предоставляют и обновляют свои каталоги квалификаций; социальные партнёры и отраслевые эксперты вносят вклад в описание рабочих процессов и стандарты компетенций. Управление осуществляется на межинституциональном уровне, что обеспечивает интероперабельность и национальную согласованность квалификаций.

**Функции Атласа труда и квалификаций: для чего он нужен?**



## Управление квалификациями, регистрация в Реестре (RNCP), соответствие критериям качества во Франции (Елена Алтухова, France Compétences)

Презентация была посвящена французской системе профессиональных квалификаций и роли *France Compétence* в этой системе. *France Compétence* был создан 2019 году как единый национальный орган, отвечающий за финансирование, регулирование и совершенствование системы профессионального образования и обучения на протяжении всей жизни. *France Compétences* функционирует на основе совместного управления со стороны государства, регионов, социальных партнёров и назначенных экспертов.

В презентации была представлена структура французской системы профессиональных квалификаций, основанной на двух национальных реестрах:

- **RNCP** (Répertoire National des Certifications Professionnelles) — это Национальный реестр профессиональных квалификаций Франции, в котором перечислены профессиональные квалификации, признанные государством и востребованные на рынке труда. Квалификации в RNCP классифицируются по уровню (соотнесённому с национальной рамкой квалификаций и ЕРК) и по сфере деятельности, а также структурированы в виде чётко определённых референтных рамок, описывающих профессиональные виды деятельности, требуемые компетенции и критерии оценивания. Включение в RNCP делает квалификации правомочными для государственного финансирования, в том числе через системы ученичества и CPF.
- **RS** (Répertoire Spécifique des certifications et habilitations) — это национальный реестр, включающий сертификаты и допуски, относящиеся к конкретным навыкам или компетенциям, дополняющим полные профессиональные квалификации. Он охватывает сертификаты, разрешения и аккредитации, которые могут требоваться законом или нормативными актами для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, а также поперечные или дополнительные компетенции, такие как сертификаты по безопасности или языковые тесты. Как и в случае RNCP, записи в RS могут быть правомочны для финансирования через CPF.

Существуют две процедуры регистрации в RNCP: а) по запросу (заявки подают школы, обучающие организации, частные структуры) - рассматривается Комиссией по профессиональным квалификациям; б) в силу закона - для государственных дипломов и квалификаций высшего образования, утверждаемых консультативными комиссиями с участием социальных партнёров.

Участников в первую очередь интересовали аспекты финансирования разрабатываемых квалификаций, продолжительность процесса регистрации (5-6 месяцев) и различия между двумя регистрами квалификаций **RNCP** и **RS**.

**ДВА НАЦИОНАЛЬНЫХ РЕЕСТРА: НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЕСТР  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ И СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕЕСТР**

RNCP	RS
Профессиональные квалификации	Сертификации, авторизация, аккредитации...
Вся профессиональная отрасль	Однородные группы навыков
Дипломы, выдаваемые от имени государства	Разрешения, требуемые законом для осуществления профессиональной деятельности
Сертификаты профессиональной квалификации по конкретной профессии	Квалификации по трансверсальным навыкам, которые могут применяться в различных профессиональных ситуациях
Квалификации, выдаваемые государственными и частными организациями	Квалификации по навыкам, дополняющим основную профессию, например техникам или методам, применяемым в профессиональной деятельности.
Структурированные в блоки компетенций	Нет данных
Присвоение уровня квалификации (от 2 до 8)	Уровень не присваивается

[Разработка отраслевых квалификаций: от потребностей к утверждению](#) (Рено Ришар Французское агентство профессионального обучения взрослых - Афра)

Презентация дала подробный обзор деятельности Афра — организации с более чем 80-летним опытом работы в сфере содействия занятости и крупнейшего провайдера профессионального обучения для взрослых во Франции. Афра была создана в 1949 году для поддержки разработки профессиональных стандартов (стандартов профессиональных квалификаций), необходимых французской промышленности.

За прошедшие годы Афра разработала структурированную методологию создания профессиональных стандартов (*Titres Professionnels*), которая благодаря своей ясности и компактности может служить хорошим примером для стран Центральной Азии. Методология включает следующие этапы:

- 1. Постоянный анализ рынка труда.** Афра непрерывно мониторит рынок труда, проводит отраслевые опросы, отслеживает появляющиеся профессии и навыки, а также взаимодействует с работодателями для определения потребностей в компетенциях.
- 2. Разработка стандартов: REAC и RE.** **REAC** (стандарт деятельности, задач и компетенций) описывает профиль профессии, виды деятельности и профессиональные навыки. Он структурирован в виде сертификатов профессиональных компетенций, которые составляют блоки квалификации. REAC обеспечивает ясное и конкретное представление о профессии и необходимых компетенциях. **RE** (стандарт оценивания) определяет критерии оценки, ожидаемые уровни выполнения и условия сертификации. Он акцентирует внимание на практической, максимально приближенной к реальной профессиональной деятельности оценке. RE обеспечивает объективность и единообразие оценивания по всей территории благодаря стандартизированным оценочным листам.

3. **Консультации с отраслевыми стейкхолдерами.** Создание или пересмотр квалификации проходит формальную процедуру согласования с: а) Профессиональными консультативными комиссиями (СРС) - отраслевыми органами, состоящими из представителей работодателей и работников; б) экспертами и практиками, которые подтверждают актуальность, структуру и соответствие квалификации потребностям рынка труда. Профессиональные стандарты пересматриваются каждые пять лет, чтобы обеспечить их актуальность и адаптацию к меняющимся потребностям в навыках.

Основной вывод сделанный из презентации сводится к тому, что **в профстандарт следует включать только те компетенции, которых можно оценивать и чему можно обучать.**

**Практики разработки квалификаций в странах Центральной Азии. Результаты и методологические уроки, полученные в ходе пилотных проектов «DARYA» по национальным квалификационным стандартам**

*(Олав Аарна и Сергей Мельник, международные эксперты DARYA)*

Презентация была посвящена ключевым результатам пилота по национальным квалификациям, в рамках которого страны Центральной Азии разработали несколько национальных профессиональных стандартов.

Общие характеристики разработки национальных профессиональных стандартов включали:

- **Сближение терминологии:** все страны используют схожие определения термина «профессиональный стандарт» (в Таджикистане — «стандарт компетенций»). Отличия касаются главным образом объёма и включённых элементов содержания;
- **Единое понимание основных концепций:** схожее толкование и применение таких понятий, как компетенция, результаты обучения, функции и задачи;
- **Структурное сходство:** большинство стран применяют сопоставимые структуры профессиональных стандартов, как правило включающие вводные разделы, функциональные карты, перечни трудовых функций и действий, требования к знаниям и навыкам; существуют исключения (например, в Туркменистане и Кыргызстане отсутствуют глоссарии и полные функциональные карты);
- **Предварительный анализ рынка труда:** во всех случаях разработка стандартов начиналась с оценки потребностей национального рынка труда в выбранных пилотных квалификациях;
- **Использование международных источников:** рабочие группы использовали международные примеры и классификации, включая ISCO-08; некоторые команды также обращались к ESCO, SOC, O\*NET и другим источникам;
- **Ориентация на профессии, а не на квалификации:** за исключением Таджикистана, большинство стран продолжают уделять больше внимания описанию требований к профессии, чем требованиям к оцениванию квалификации, то есть способности кандидатов продемонстрировать компетенции перед независимыми оценщиками;
- **Отсутствие механизмов признания результатов неформального и информального обучения:** в большинстве стран пока нет чётких инструментов оценки или дифференциации типов квалификаций (полные, частичные, микро).

Далее были представлены страновые проблемы и подходы. Презентация завершилась выводами и рекомендациями, которые можно суммировать следующим образом:

- Все участвующие страны дали очень высокую оценку пилоту;

- илот продемонстрировал высокий интерес, активность и практическую пользу разработки профессиональных стандартов в странах Центральной Азии;
- Основные предложения включали:
  - o разработку методических рекомендаций по практическому использованию переходной таблицы;
  - o поддержку стран ЦА в обновлении нормативной базы, включая механизмы валидации результатов неформального и информального обучения;
  - o разработку рекомендаций по переходу от тарифных разрядов к современным типам квалификаций (полные, частичные, микро);

### Панельная дискуссия с представителями организаций Центральной Азии

Панельная дискуссия объединила представителей пяти стран Центральной Азии для обсуждения их опыта участия в пилоте по национальным квалификациям и для размышления над тремя ключевыми вопросами:

- Каковы основные методологические или процедурные уроки пилота?
- Как вы видите внедрение этих уроков в работе вашего учреждения?
- Как в вашей стране продвигается переход от тарифной системы к подходам НСК/НРК?

Обсуждение выявило как общие точки зрения, так и специфические для отдельных стран наблюдения.

Рашида Шайкенова (*Казахстанская туристская ассоциация*) подчеркнула прикладной и практико-ориентированный характер пилота по национальным квалификациям, который, по её словам, стал важным инструментом для обучения, понимания методологических шагов и укрепления национального потенциала. Она отметила, что участие в пилоте помогло национальным командам перейти от роли обучающихся к роли будущих экспертов и фасилитаторов - что особенно важно для отрасли туризма и гостиничного хозяйства, которую она представляет.

Нурча Бирназарова (*Департамент туризма при Министерстве экономики и торговли Кыргызской Республики*) и Бектур Абдисаламов (*Министерство труда, социального обеспечения и миграции*) отметили значимость результатов пилота, особенно для дальнейшей гармонизации и практического применения полученного опыта при разработке профессиональных стандартов, образовательных стандартов и инструментов оценки компетенций.

Джамшед Куддусов (*Ассоциация образования взрослых Таджикистана, национальный фасилитатор DARYA в Таджикистане*) подчеркнул, что пилотная деятельность помогла поднять вопрос о необходимости перезапуска и модернизации Таджикской национальной системы квалификаций (НСК), а также практического использования стандартов компетенций в национальных обсуждениях с руководством. Он также отметил необходимость информирования и вовлечения работодателей, чьё участие по-прежнему ограничено, но критически важно. Кроме того, он подчеркнул, что отказ от тарифно-разрядной системы имеет принципиальное значение, однако основная сложность состоит в определении того, как и по какой методологии должен происходить этот переход.

Мурад Керджаев (*Ашхабадское среднее профессиональное училище туризма, Туркменистан*) отметил практическую значимость пилота, особенно его вклад в подготовку кадров и оценку

компетенций. Он выразил благодарность за предоставленные экспертами методические и информационные материалы, отметив, что многие рекомендации уже применяются на практике.

Наконец, Анвар Аллабергенов (*Национальный институт развития национальной системы квалификаций Узбекистана*) заявил, что пилотная деятельность стала катализатором реформирования национальной системы квалификаций. Он выразил серьёзный интерес к расширению участия работодателей и повышению мотивации стейкхолдеров. По его словам, результаты пилота создают прочную основу для более широких и глубоких реформ Узбекской НСК, в частности для её модернизации и обновления нормативной базы.

### **Размышления и рекомендации для национальных субъектов в Центральной Азии по разработке стандартов квалификаций, использованию стандартов квалификаций и предоставлению информации о квалификациях**

Участники проанализировали национальные практики, связанные с разработкой, использованием и распространением информации о квалификациях, и совместно сформулировали рекомендации. Обсуждение было структурировано вокруг трёх ключевых вопросов: как на национальном уровне поддерживается и распространяется информация о квалификациях и в какой степени она оцифрована; какие основные выводы можно сделать из представленного итальянского и французского опыта; и какие конкретные рекомендации можно предложить для решения текущих проблем в области разработки и проектирования квалификаций в соответствующих странах.

**Цифровизация информации о квалификациях продвигается во всех странах**, хотя и с разной скоростью. В **Казахстане** с 2023 года функционирует юридически утверждённая национальная цифровая платформа квалификаций; квалификации в значительной степени оцифрованы. Активно используется искусственный интеллект. На основе ESCO создан Цифровой банк навыков, который служит национальным инструментом перехода к ESCO. В **Кыргызстане** системы формального образования относительно хорошо оцифрованы: университеты выдают электронные дипломы, сохраняя при этом и бумажные версии. Сфера неформального образования остаётся более проблемной; ведётся подготовка цифровых реестров сертификатов. В **Таджикистане** цифровизация продолжается: существует портал Национальной системы квалификаций, а дополнительная информация размещена на сайте Министерства труда. В **Туркменистане** цифровизация осуществляется по существующим профессиям; охват новых профессий пока ограничен, но запланирован. В **Узбекистане** платформа Национальной системы квалификаций запущена в пилотном режиме.

**Итальянский и французский опыт** были признаны участниками особенно релевантными. Итальянский подход к валидации, сертификации и подготовке оценщиков был высоко оценён как практическая модель для внедрения, тогда как французская система прозрачных реестров квалификаций и возможность осуществлять обучение до формального включения квалификации в реестр рассматривались как факторы, способствующие инновациям и гибкости.

Во всех странах среди **ключевых рекомендаций** были отмечены необходимость отхода от жёстких тарифных систем квалификаций, усиление участия стейкхолдеров и работодателей, улучшение анализа и прогнозирования рынка труда, а также поэтапная интеграция результатов неформального и информального обучения в национальные реестры квалификаций, по

возможности с более высокой степенью региональной гармонизации в рамках Центральной Азии.

### **Панельная дискуссия: Наблюдения ЕФО, международных экспертов и приглашенных гостей из Франции и Италии**

(Участники панели: INAPP, France Compétences, Afpa, ЕФО - Анатолий Гармаш, Видмантас Тутлис, международный эксперт проекта DARYA)

Панельная дискуссия была направлена на обмен наблюдениями по вопросам систем квалификаций, реестров, практик оценивания и валидации, а также на обсуждение возможностей продолжения сотрудничества между странами Центральной Азии и европейскими институтами, с особым акцентом на французский и итальянский опыт.

- Эрика Веронезе (*Formont*) представила дополнительную информацию о системе оценивания в регионе Пьемонт, подчеркнув региональные практики внедрения и механизмы обеспечения качества в сфере оценивания и валидации.
- Елена Алтухова (*France Compétences*) затронула вопрос сопоставимости квалификаций, полученных в рамках формальных/государственных систем, и квалификаций, присуждаемых частными провайдерами образования и обучения. Она отметила, что принципиальных различий между ними нет, поскольку сопоставимость определяется результатами обучения и качеством их оценивания.
- Кассим Буху (*Afpa*) ответил на вопросы, касающиеся доверия к циклам квалификаций и их релевантности рынку труда, а также роли центров оценивания во Франции. Он подчеркнул, что Французская национальная рамка квалификаций разработана прежде всего в интересах работодателей и рынка труда. Работодатели и их представители участвуют в разработке квалификаций, а также выступают в роли наблюдателей и супервизоров в процессах обеспечения качества оценивания. Что касается центров оценивания, каждый такой центр аккредитуется Министерством труда в соответствии с установленной процедурой, а оценщики проходят подготовку и оценивание в рамках системы, предусматривающей участие как самих центров, так и Министерства.

Представители *France Compétences* и *AFPA* сообщили, что французский знак качества QALIOPI является обязательным национальным стандартом качества для большинства провайдеров профессионального обучения, имеющих право на получение государственного финансирования во Франции. Все три спикера выразили четкую заинтересованность в дальнейшем сотрудничестве с проектом DARYA.

Отвечая на вопрос о целесообразности сосредоточения усилий стран на создании реестров квалификаций, эксперт ЕФО Анатолий Гармаш отметил, что ответ является одновременно «да» и «нет». Он подчеркнул, что странам прежде всего необходимо определить конечное назначение таких реестров, которые должны быть ориентированы на рост и повышение производительности труда, а также на учёт интересов инвесторов, а не рассматриваться как самоцель.

В заключение Видмантас Тутлис остановился на возможностях расширения работы по многострановым профилям профессий на новые сектора. Он подчеркнул необходимость, во-первых, создания специализированных экспертных групп; во-вторых, дальнейшего развития и уточнения методологии; и, в-третьих, организации структурированных обсуждений с

заинтересованными сторонами по результатам пилотных проектов в качестве основы для расширения профилей на дополнительные отрасли.

#### **Дальнейшие шаги и закрытие мероприятия**

Надежда Солодянкина (ЕФО) поблагодарила приглашённых гостей, участников, экспертов и организаторов за три продуктивных и содержательных дня работы в рамках семинара. Она проинформировала о том, что в ближайшие дни странам Центральной Азии будет направлен отчёт по второму пилотному проекту Модуля 2. Третий пилотный проект, посвящённый валидации, уже запущен. Параллельно ETF готовит очную встречу участников, предварительно запланированную к проведению в Узбекистане, а также учебную поездку в Ирландию в рамках пилота по валидации, намеченную на конец января 2026 года. Кроме того, начинается работа по продолжению первого пилотного проекта по многострановым профилям профессий с акцентом на отобранные сектора, включая транспорт, цифровой сектор, а также сферу климата и энергетики.