

Технический отчёт по второму пилотному проекту DARYA, модуля 2

Авторы: Олав Аарна, Сергей Мельник, Кайе Пийскоп

Октябрь 2025

Содержание

Введение	3
1. Концептуальная модель и жизненный цикл стандарта профессиональной квалификации ..	4
1.1. Концептуальная модель национальных систем квалификаций	5
1.2. Что значит быть компетентным?	7
1.3. Концептуальная модель стандарта профессиональной квалификации	8
1.4. Жизненный цикл стандарта профессиональной квалификации	9
2. Процесс пилотирования национальных квалификаций в странах ЦА	11
2.1. Этапы и временная рамка пилотирования по странам ЦА	11
2.2. Методология пилотирования	12
3. Создание стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА	13
3.1. Общие черты структуры стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА с примерами	13
3.2. Общие черты использования стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА с примерами	16
3.3. Результаты самооценки пилотного проекта 2 фасилитаторами из стран ЦА	20
4. Рекомендации по внедрению опыта разработки стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА	27

Введение

Целью пилотного проекта 2 согласно описанию проекта ДАРЯ было:

- Поддерживать методологическую и техническую работу по разработке профессиональных и квалификационных стандартов в странах ЦА;
- Подготовить материалы для пилотирования валидации результатов неформального и спонтанного обучения;
- Разработать 10 национальных квалификаций как минимум в 3 странах, как минимум в 2 секторах (общее количество по региону) – от 1 до 3 на страну.

Пилотный проект 2 является связующим звеном между пилотными проектами 1 и 3.

Участниками проекта были национальные рабочие группы и международные эксперты.

Национальные рабочие группы:

- поддерживали мобилизацию многостороннего партнерства;
- определяют подходящие национальные источники информации (нормативные документы, методологии; соответствующие профессиональные и квалификационные стандарты и т. д.);
- принимали участие в рабочих встречах и берут на себя договоренные роли и обязанности на протяжении пилотного проекта;
- поддерживали распространение и применение результатов пилотирования в своей стране.

Международные эксперты Олав Аарна, Сергей Мельник и Кайе Пийскоп:

- координировали реализацию пилотных проектов;
- обеспечивали методическое руководство, наращивание потенциала национальных заинтересованных сторон, а также функцию службы поддержки.

1. Концептуальная модель и жизненный цикл стандарта профессиональной квалификации

В этой главе описывается концептуальная модель стандарта профессиональной квалификации, а также жизненный цикл стандарта. В совокупности эти элементы создают концептуальную и теоретическую основу для пилотного проекта 2. Таблица 2, разработанная в пилотном проекте 1 модуля 2, иллюстрирует разнообразие понятий, используемых в шаблонах профессиональных стандартов стран ЦА. Это указывает на необходимость создания общей концептуальной модели стандарта профессиональной квалификации (СПК), а также четкого описания связей между профессиональным стандартом и СПК.

Таблица 2. Сравнение структуры описания компетенций и результатов обучения

Межстрановой профессиональный профиль ЦА	Действующие/разрабатываемые национальные профессиональные/квалификационные стандарты				
	Казахстан	Узбекистан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан
Единицы профессионального профиля <i>(Единицы квалификации)</i>	Трудовая функция	Трудовая функция	Трудовая функция	Единицы профессиональных компетенций	Трудовые обязанности (функции)
Компетенция	Навык	Трудовые действия	Критерии компетентной работы	Элементы ЕК	Эффективные показатели производительности
Знания	Знания	Знания	Необходимые знания	Требуемые знания	Необходимые знания
Навыки	Умения	Навыки	Необходимые навыки	Требуемые навыки	Необходимые навыки
Самостоятельность, ответственность	Требования к личностным компетенциям	Ответственность и независимость	Личностные компетенции	Требуемое отношение к работе	Личные навыки

Во многом это разнообразие в используемых подходах к созданию профессиональных стандартов, квалификаций и рамок квалификаций, а также связанного с ними понятийного аппарата обусловлена ходом развития национальных систем квалификаций (НСК) в странах ЦА начиная с 1991, а также в разной степени влиянием различных действующих в других странах подходов. Эти подходы можно свести к двум основным моделям:

- Квалификации описываются результатами обучения (что человек знает, понимает и умеет делать), классифицируемыми по знаниям, навыкам, а также уровню самостоятельности и ответственности. Такие подходы преобладают в странах Европейского Союза. В ЕС каждая страна имеет свою Национальную рамку квалификаций (НРК), которая ссылается на региональную мета рамку – Европейскую рамку квалификаций (ЕРК) непрерывного обучения. ЕРК с 8 уровнями квалификаций

служит инструментом перевода, обеспечивающим сопоставимость квалификаций из разных стран ЕС и поддерживающим мобильность студентов и работников по всей Европе. Можно сказать, что в ЕС существует сеть НРК, основанных на результатах обучения и связанных друг с другом через ЕРК.

- Квалификации, представляющие собой более централизованную систему, в которой НРК четко построены вокруг государственных профессиональных и образовательных стандартов и привязаны к ним (несмотря на то, что преследуется общая цель улучшения связи между образованием и рынком труда). Они характеризуют многие НРК постсоветского типа.

1.1. Концептуальная модель национальных систем квалификаций

Концептуальная модель национальных систем квалификаций НСК отвечает на три вопроса:

- Что значит быть компетентным?
- Как описать компетентного человека?
- Как удовлетворить потребности и ожидания общества и рынка труда?

В рекомендации ЕС о ЕРК национальная система квалификаций определяются следующим образом:

Национальная система квалификаций означает все аспекты деятельности государства, связанные с признанием обучения и другими механизмами, связывающими образование и профессиональную подготовку с рынком труда и гражданским обществом. Это включает в себя разработку и внедрение институциональных механизмов и процессов, связанных с обеспечением качества, оценкой и присвоением квалификаций. Национальная система квалификаций может состоять из нескольких подсистем и включать национальную рамку квалификаций.

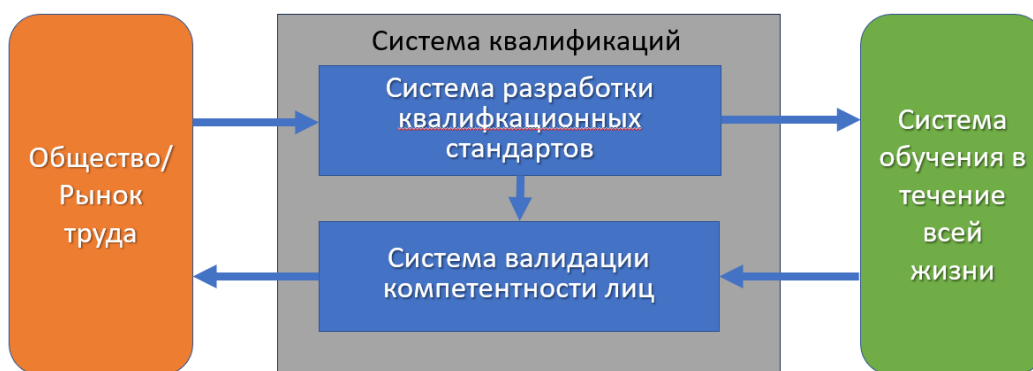


Рисунок 1. Структура системы квалификаций

Другими словами, НСК – это интерфейс между обществом (в частности, рынком труда) и системой в течение всей жизни. В этом интерфейсе протекают два процесса (см. Рисунок 1):

- Разработка квалификационных стандартов,
- Подтверждение (валидация) компетентности лиц.

Система профессиональных квалификаций (СПК) – важный тип НСК – интерфейс между рынком труда и системой непрерывного обучения (СНО). Система непрерывного обучения включает обучение во всех трёх формах: формальное обучение, неформальное обучение и спонтанное обучение.

По своей природе НСК является системой качества квалификаций. ISO 9000 определяет качество как меру соответствия характеристик организации потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон. Действительно, в НСК, с одной стороны, ожидания заинтересованных сторон относительно компетентности человека формализуются в виде квалификационных стандартов, с другой стороны, оценивается, подтверждается (валидируется) и сертифицируется соответствие компетентности человека квалификационному стандарту.

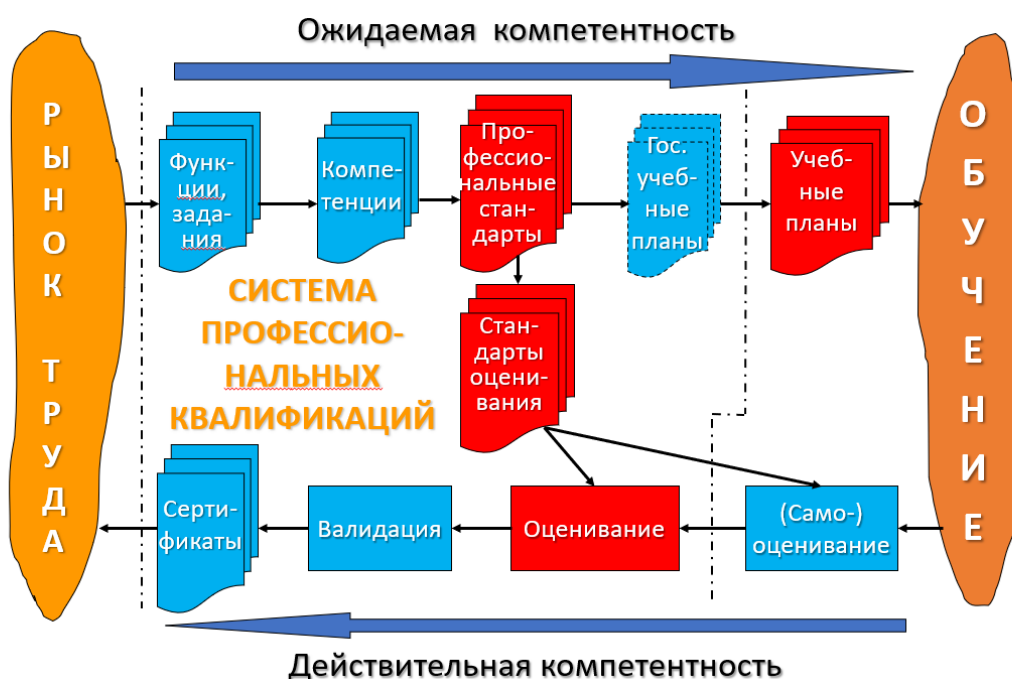


Рисунок 2. Цикл компетентности

Рисунок 2 представляет другой взгляд на NQS, называемый «циклом компетентности». Квалификационные стандарты могут использоваться двумя способами:

- в качестве исходных данных для разработки учебных программ (вероятно, с использованием образовательного стандарта в качестве посредника);
- в качестве стандарта, по которому оценивается компетентность человека.

Разработка национальных учебных программ (стандартов образования и обучения) является необязательным элементом подсистемы разработки квалификационных стандартов, поскольку квалификационный стандарт может использоваться непосредственно в качестве исходных данных для разработки учебных программ провайдерами образования и обучения.

Компетенция – центральное понятие НСК, в то время как квалификация означает официально признанную компетентность в чём-либо. Очевидно, что общество и рынок труда ожидают от граждан компетентного поведения в различных ситуациях повседневной жизни, работы и учёбы на протяжении всей жизни.

1.2. Что значит быть компетентным?

Модель компетентности (КМ) — это упрощенное, но целостное представление о том, что значит быть компетентным в чем-либо (например, в математике, игре в шахматы и т. д.) или в чем-либо (например, в качестве учителя, сварщика, родителя, гражданина и т. д.). Начнем с определений компетенций и результатов обучения (РО), принятых в ЕС:

Компетентность означает продемонстрированную способность использовать знания, навыки и личные, социальные и/или методические способности в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и личностном развитии.

Результаты обучения — это утверждения о том, что обучающийся знает, понимает и способен делать по завершении процесса обучения.

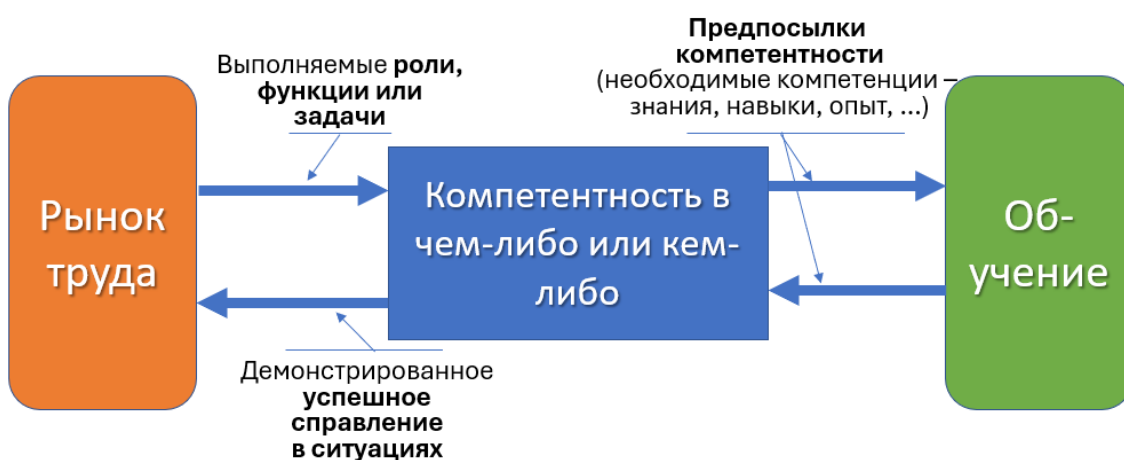


Рисунок 3. Двойственная природа компетентности

Понятия «компетенция» и «результаты обучения» часто используются как взаимозаменяемые, что вводит в заблуждение. Двойственная природа компетентности проиллюстрирована на рисунке 3, который графически схож с рисунком 1. С точки зрения общества, в частности рынка труда, «быть компетентным» означает продемонстрированную (доказанную) способность выполнять необходимые роли, функции или задачи (в качестве наемного работника, фрилансера или просто члена общества или сообщества). С точки зрения человека как обучающегося, «быть компетентным» означает наличие необходимых предпосылок компетентности, которые обычно описываются перечнем знаний, навыков и отношений.

Предпосылки компетентности — это необходимые условия для эффективного выполнения человеком своих ролей, функций или задач. Следовательно, быть компетентным означает успешное выполнение задач в повседневной жизни, на работе или в учёбе.

Несмотря на двойственную природу компетентности, она является качеством человека (неявным атрибутом) — способностью использовать предпосылки компетентности для успешного справления в ситуациях. С другой стороны, компетентность можно развить (приобрести) и оценить на основе справления в ситуациях. Выводы о компетентности человека в чём-либо или для чего-либо, основанные на оценке его справления в ситуациях, всегда косвенны и ошибочны. Тем не менее, крайне важно разрабатывать правильные учебные и оценочные ситуации.

Рекомендация ЕС о ЕРК определяет квалификацию следующим образом:

Квалификация означает формальный результат процесса оценки и валидации, который присваивается, когда компетентный орган устанавливает, что лицо достигло результатов обучения в соответствии с установленными стандартами.

Другими словами, квалификация – это официально признанная компетентность человека в определенной области, в то время как «официальное признание» означает, что она определяется компетентным органом (организацией, присуждающей квалификацию). Квалификация указывает на наличие у человека необходимых предпосылок компетентности, однако наличие квалификации не гарантирует компетентность автоматически.

Суммируя, компетентность – это неотъемлемое качество человека, в то время как квалификация – нет. Другими словами, компетентность можно развивать и оценивать, тогда как квалификацию нельзя ни развивать (повышать), ни оценивать.

1.3. Концептуальная модель стандарта профессиональной квалификации

Компетентного сотрудника можно описать с помощью стандарта профессиональной квалификации (СПК), состоящей из трёх компонентов (см. Рисунок 4):

- **Профессиональный профиль**, описывающий функции и задачи, выполняемые человеком в этой роли;
- **Профиль профессиональной компетентности**, описывающий необходимые предпосылки компетентности, т.е. необходимые компетенции;
- **Модель оценки компетентности**, описывающая критерии и методы оценки компетентности.

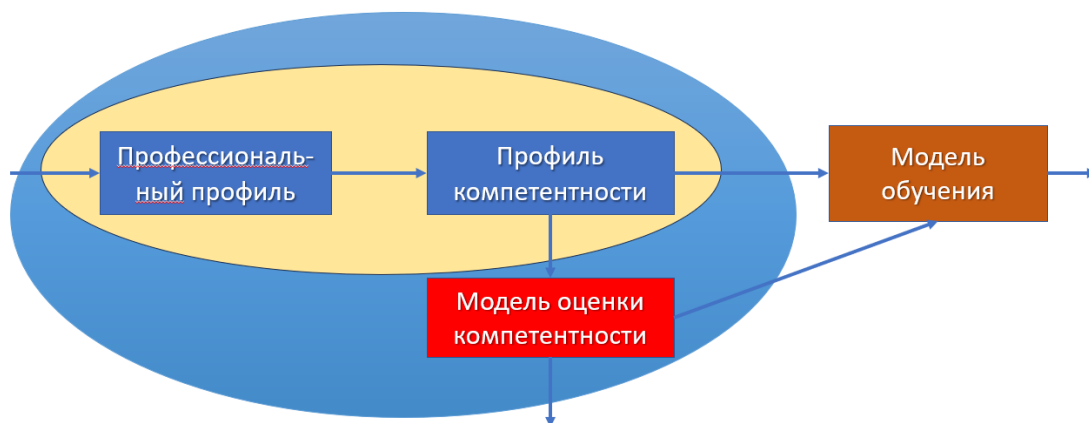


Рисунок 4. Структура стандарта профессиональной квалификации

Профессиональный профиль – это набор выполняемых в рамках данной профессии трудовых функций. При этом, как правило, каждая трудовая функция представляется состоящим из выполняемых трудовых задач. Трудовая функцию имеет на рынке труда самостоятельное значение, т.е. в большой организации/предприятии набор трудовых задач, входящих в данную трудовую функцию, может быть предметом работы одного сотрудника.

Профиль компетентности — это набор компетенций, необходимых для эффективного выполнения данной профессии. Другими словами, СПК описывает компетентность в профессии

в виде набора необходимых компетенций в чём-либо (трудовой функции, задаче, области знаний, навыке). В принципе, каждый элемент профиля профессиональной компетентности, в свою очередь, может быть описан через список компетенций (предпосылок компетентности). В результате профессионально компетентный человек описывается через развернутую сеть компетенций.

Очень важно ответить на вопрос - при каких условиях профессиональный стандарт становится квалификационным стандартом? Ответ очень простой: **если профессиональный стандарт описывает деятельность человека в оцениваемом (измеримом) виде (результатов обучения или показателей эффективности), он становится СПК.**

Для оценки компетентности человека необходимо добавить стандарт оценки в комплект документов, описывающих профессионально компетентного человека. **Стандарт оценки компетентности** (модель оценки компетентности) может быть самостоятельным документом или объединен с СПК, как показано на рисунке 3. Последний случай обязателен в случае, если СПК используется несколькими оценщиками профессиональной компетентности.

1.4. Жизненный цикл стандарта профессиональной квалификации

Жизненный цикл стандарта профессиональной квалификации (который тесно связан с профессиональным стандартом) представляет собой повторяющуюся последовательность этапов, обеспечивающий его актуальность в соответствии с быстро меняющимися требованиями рынка труда и технологий. Этот цикл включает следующие основные этапы:

1) Разработка (создание)

Это начальная стадия, когда стандарт создается впервые.

1. Определяется необходимость разработки стандарта (выявление новых или быстро меняющихся профессий) на основе запросов работодателей, отраслевых объединений или государственных приоритетов.
2. Создается группа из представителей **работодателей** (ключевых экспертов отрасли), профсоюзов, профильных органов власти и образовательных организаций.
3. Изучается профессиональная деятельность: выделяются **трудовые функции и трудовые действия**, необходимые знания и умения, требования к образованию и опыту.
4. Составляется черновик профессионального стандарта, в котором описываются квалификационные уровни и соответствующие им требования.
5. Проект широко обсуждается в профессиональном сообществе, проходит внутренние и внешние экспертизы.
6. Одобренный проект утверждается уполномоченным государственным органом (например, Министерством труда) и вносится в реестр профессиональных стандартов.

2) Внедрение и применение

После утверждения стандарт начинает активно использоваться.

1. На основе профессионального стандарта обновляются **государственные образовательные стандарты (ГОС)** и разрабатываются новые программы **профессионального обучения** (СПО, бакалавриат, магистратура, ДПО).
2. Стандарт используется для проведения **Независимой оценки компетентности (НОК)** в центрах оценки компетентности (ЦОК), подтверждая соответствие знаний и умений работника требованиям рынка труда.
3. Работодатели применяют его для формирования должностных инструкций, систем аттестации, подбора и развития персонала.

3) Актуализация (пересмотр)

Это наиболее важный этап, обеспечивающий жизнеспособность стандарта:

- Постоянный анализ изменений в технологиях, оборудовании, законодательстве и бизнес-процессах в соответствующей отрасли;
- Актуализация стандарта инициируется, как правило, не реже одного раза в три-пять **лет** (или чаще, если отрасль меняется очень быстро), на основе данных мониторинга и запросов от работодателей;
- Проводится корректировка трудовых функций, требований к знаниям/умениям и, при необходимости, изменение квалификационных уровней;
- Измененный стандарт проходит процедуру экспертизы, согласования и повторного утверждения.

4) Замена или вывод из реестра

Когда профессия полностью устареет или трансформируется в новую, жизненный цикл старого стандарта завершается.

- Профессиональный стандарт **признается утратившим силу** и удаляется из реестра;
- Его функции либо полностью переходят к новому, более широкому или узкому стандарту, либо его требования интегрируются в другие действующие стандарты.

2. Процесс пилотирования национальных квалификаций в странах ЦА

В этой главе описывается этапность и временные рамки, а также методология пилотирования стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА.

2.1. Этапы и временная рамка пилотирования по странам ЦА

Первоначальная временная рамка предусматривала два этапа процесса пилотирования:

- Разработка планов - конец 2024-го года;
- Пилотирование - январь-сентябрь 2025.

Поскольку подготовительный процесс затянулся значительно, в частности в связи с задержкой окончания первого пилотного проекта, то реально второй пилотный проект начался в апреле 2025-го года. При этом момент начала пилотирования по странам ЦА не был синхронизирован. В основном задержки тут были обусловлены трудностями создания национальных рабочих групп. В таблице 1 представлена примерная временная рамка процесса пилотирования национальных стандартов профессиональной квалификации по этапам.

Этапы подготовки	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь
1. Организация стартовых встреч, уточнение роли стран, создание рабочих групп для каждой пилотируемой квалификации. Уточнение структуры и содержания квалификационного стандарта (согласование шаблона).							
2. Сбор и анализ существующей информации по выбранным квалификациям. Определение того, какие элементы (например, показатели эффективности, результаты обучения) квалификации необходимо обновить/разработать заново.							
3. Составление вводной части квалификационного стандарта: название, описание квалификации, роль и место квалификаций в соответствующем секторе экономики страны. Эта часть будет зависеть от структуры квалификационного стандарта.							
4. Составление описаний единиц компетентности. Эта часть будет зависеть от согласованной структуры квалификационного стандарта.							
5. Составление спецификации модели оценки компетентности.							

6. Сбор отзывов и предложений от потенциальных пользователей квалификационного стандарта.							
---	--	--	--	--	--	--	--

2.2. Методология пилотирования

Методологический подход проекта был основан на национальных методологиях и процедурах создания профессиональных стандартов. По мере возможности и необходимости использовались элементы, проверенные в международной практике, а также в рамках создания межстрановых профилей.

Профессиональные и квалификационные стандарты должны учитывать то, как будут оцениваться ожидаемые результаты обучения, чтобы оценивать компетентность человека. Главным образом это связано с превращением профессиональных стандартов в стандарты профессиональной квалификации. Более детально это описано в следующей главе отдельно по странам ЦА.

При выборе секторов и квалификаций рабочие группы исходили из следующих критериев:

- **Общая актуальность на рынке труда** – профессии востребованы (в настоящее время и/или в будущем) в стране и требуют адаптации к меняющимся требованиям к навыкам;
- **Нехватка рабочей силы** – спрос на работников профессии превышает предложение рабочей силы;
- Профили квалификаций, которые адресованы большому числу участников существующего предложения ПОО и могут выиграть от модернизации.

3. Создание стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА

В этой главе описывается и обобщается процесс создания стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА.

3.1. Общие черты структуры стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА с примерами

Среди общих и подобных подходов по профессиональной стандартизации можно отметить следующее:

- **Схожесть определения ключевого термина "профессиональный стандарт"** (ПС или его аналога). Так, например, в Казахстане официально определено, что ПС – это "письменный официальный документ, устанавливающий общие требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту работы с учетом формального и (или) неформального, и (или) спонтанного обучения, уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности". В Узбекистане под ПС подразумевают "документ, определяющий минимальные требования к знаниям, умениям, навыкам, стажу работы, уровню квалификации, содержанию, качеству и условиям труда, а также к профессиональному поведению в определённой области профессиональной деятельности". В Таджикистане применяется аналог ПС – стандарт компетенций – "документ, который определяет требования к знаниям, умениям, навыкам, компетенциям, отношению, системе ценностей и личным качествам, необходимых для эффективной работы на рабочем месте". В то же время, при общей схожести этих определений очевидны и различия, как по включению элементов характеристик и требований, так и к процедуре охвата (общие требования, минимальные требования и прочее).
- **Схожесть в применении других ключевых терминов и понятий соответствующего направления.** В большинстве случаев все страны применяют за принадлежностью такие термины, как трудовая функция, уровень квалификаций, компетенции (основные, профессиональные, сквозные/трансверсальные, личностные), национальные и отраслевые рамки квалификаций, навыки, знания и так далее. Существенным отличием в группе этих стран выступает понятийный аппарат сферы профессиональной и квалификационной стандартизации, применяемый в Таджикистане. По своей сути здесь сразу же формируется квалификационный стандарт, ориентированный на прямую связь между требованиями рынка труда к профессии, инструментами обучения и оценивания его результатов. Наблюдается применение таких профильных терминов, как компетентность, требования к обучающимся, требования к преподавателям, единицы профессиональных компетенций, критерии выполнения, элементы компетенции и другие.
Кроме того, в Казахстане, в отличие от других стран ЦА, применяется термин навыки/задачи применительно к аналогам трудовых задач или трудовых функций (при наличии обобщённых трудовых функций). В Узбекистане в Карточке работы и описании работы раскрывается классификация должностных обязанностей, а в иерархии

структуры ПС трудовые задачи включают трудовые функции, а не наоборот, как в других странах.

- **Базовое соответствие структуры ПС** (за исключением Таджикистана). Ключевыми характеристиками такого соответствия выступают следующие позиции:
 - наличие вводных частей, технических данных по разработке ПС, глоссария и сокращений (за исключением Туркменистана и Кыргызстана), перечней трудовых функций и их элементов, паспортов ПС и карточек профессий/ функциональной карты вида профессиональной деятельности (за исключением Туркменистана и Кыргызстана), описание требований к знаниям, навыкам/умениям, личностным компетенциям, рабочей среде и прочее. В Туркменистане и Кыргызстане прописываются эффективные показатели производительности/ критерии компетентной работы, а также указания к оцениванию.

Более детальная информация об элементах структуры ПС, описывающих требования к профессии, профессиональной деятельности, выполняемым работам (процессам, операциям), трудовым функциям, трудовым задачам, рабочему месту/рабочей среде и прочее, а не квалификации, компетенции (способности получить и продемонстрировать на практике/при оценивании комбинированные знания и навыки/умения), результаты обучения и потенциально независимое их оценивание в дальнейшем, представлена в Таблице 3.

Таблица 3. Ключевые элементы структуры ПС или их аналогов в странах ЦА

Страна	Элементы структуры ПС или их аналогов
Кыргызстан	Описание профессии (общие требования, принадлежность к национальной профессиональной и отраслевой классификациям, перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций с указанием их уровней квалификации за НРК (при наличии – за подуровнями/уровнями Отраслевой рамки квалификаций), других элементов ПС (общие и/или сквозные трудовые функции и прочее)) – Описание трудовых функций: указание их уровней квалификации за НРК (при наличии – за подуровнями/уровнями Отраслевой рамки квалификаций (ОРК)) – критерии компетентной работы – требования к необходимым знаниям, навыкам – личностные навыки – описание рабочей среды – указание к оцениванию – Технические данные по разработке стандарта
Казахстан	Глоссарий и сокращения – Паспорт ПС (название и код, отнесение к отраслевой национальной классификации, краткое описание профессиональной деятельности) – Карточка профессии (код профессии, код национальной профессиональной классификации, уровень отраслевой рамки квалификации, подобные/возможные названия профессии, описание главной цели деятельности за профессией) – Перечень трудовых функций (основные, дополнительные) – Описание трудовых функций и задач (навыков) в них входящих: требования к знаниям и умениям) – Требования к личностным компетенциям – Связь с другими профессиями в рамках ОРК –

	Связь с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или квалификационным справочником (КС) – Связь с системой образования/ уровень образования и квалификации – Технические данные ПС
Таджикистан	Стандарт компетенции (отрасль в соответствии с ОКЭД, код группы занятий (КЗ РТ), общее название профессии, национальный код профессии, соответствие с международными кодами профессий, соответствие квалификационному уровню Национального классификатора Квалификаций, общее количество изучаемых единиц компетенций) – Информация о разработчиках – Вводная часть (сокращения, введение, понятийный аппарат, кто работает со стандартом профессиональной компетентности, отраслевые стандарты и нормы, общие пояснения профессии, общий перечень единиц компетенций) – Стандарты компетенций по профессии за уровнями Национального классификатора квалификаций (список единиц компетенции – навыки для трудоустройства – единицы трансверсальных компетенций – основные единицы компетенций – единицы профессиональных компетенций – средства охраны труда и техники безопасности – требования к обучающимся – требования к преподавателям – список необходимых инструментов и оборудования) – Список литературы – Приложение 1. Функциональная карта по профессии, Приложение 2. Заключение экспертизы
Узбекистан	Общая информация (область применения ПС, глоссарий, нормативно-правовые документы, являющиеся основой разработки ПС, сокращения) – Паспорт ПС (наименование, отнесение к отраслевой национальной классификации, основная цель профессиональной деятельности, краткое содержание ПС, перечень/список охватываемых профессий и уровней квалификации) – Функциональная карта вида профессиональной деятельности (название и код профессии – название и код трудовых задач – название и код трудовых функций – рекомендация по оцениванию трудовых функций) – Карточка работы и описание работы (требования к опыту работы, требования к квалификации и личной компетентности, требования к образованию, отнесение к неформальному и/или спонтанному обучению, наличие в реестре профессиональных стандартов, другие возможные названия профессии, связь с другими профессиями) – Классификация должностных обязанностей (код и название трудовых функций – трудовые процессы (движения) – навыки – знания) – Технические данные ПС
Туркменистан	Описание профессии (общие требования, принадлежность к национальной профессиональной и отраслевой классификациям, перечень трудовых функций) – Описание трудовых функций: указание их уровней квалификации за НРК (при наличии – за подуровнями/уровнями Отраслевой рамки квалификаций), эффективные показатели производительности – требования к необходимым знаниям, навыкам – личностные

	навыки – описание рабочей среды – руководство по оценке – Технические данные по разработке ПС
--	--

3.2. Общие черты использования стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА с примерами

К общим/подобным характеристикам разработки и использования стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА можно отнести:

- -во всех случаях разработки ПС присутствовало предварительное детальное изучение потребности национального рынка труда/работодателей именно в этих пилотных квалификациях;
- -при разработке проектов ПС практически все рабочие группы изучали и использовали зарубежные аналоги и Международную стандартную классификацию занятий (ISCO-08). В некоторых случаях проводился и углублённый анализ таких классификаций, как ESCO, ISCO, SOC, o'NET и другие;
- практически все страны (кроме Республики Таджикистан) достаточно регламентировано акцентируют внимание при разработке ПС детальному описанию требований к профессии (их группе), а не к квалификации, то есть описание требований к оцениванию способности будущего носителя профессиональной квалификации публично продемонстрировать/подтвердить свои результаты обучения перед группой независимых оценщиков;
- такая же ситуация касается также отсутствия механизмов и инструментов оценивания результатов неформального/спонтанного обучения, дифференциации квалификации в ПС на её типы (полная, частичная, микро-, смешанная, регулируемая и прочие).

Кыргызстан



В рамках Пилота 2 международные эксперты сопровождали разработку национальными рабочими группами двух ПС, а именно: «Горничная» и «Швея». Международными экспертами на проекты этих ПС были даны замечания и предложения (конкретизация требований к личностным компетентностям, исключение повторов и дублирования, детализация за каждой трудовой функцией требований к охране труда и технике безопасности, включение методов и инструментов оценивания, критериев производительности/эффективности, пересмотр предложенных завышенных уровней квалификации в сторону их снижения и дифференциации по трудовым функциям, детализация различий в компетентностях между представленными 1-6 тарифно-квалификационными разрядами в ПС «Швея» и прочее), которые в полном объёме были учтены разработчиками.

По мнению национального фасилитатора, будущие приоритеты могли бы охватить взаимосвязь Пилота 2 с национальными реформами в сфере квалификаций (для демонстрации практической

применимости результатов), определить элементы устойчивости, то есть каким образом наработки Пилота 2 будут использоваться странами после завершения DARYA.

Казахста



н

В рамках Пилота 2 международные эксперты сопровождали разработку национальными рабочими группами двух ПС, а именно: «Разработчик параллельных и распределённых программ» и «Штукатур». Следует отметить, что ПС на профессию «Штукатур» частично совпадал с межстрановым ПС на квалификацию «Мастер сухого строительства». По инициативе казахских коллег им предоставлялись рекомендации и дополнительная информационная поддержка по другим, разрабатываемым в Казахстане, ПС (Водитель грузового автомобиля, Наставник обучения на рабочем месте, Специалист по электронной торговле (маркетплейса), Энергоконсультант, Менеджер по модернизации жилых зданий, Гид туристский). Международными экспертами на проекты этих ПС были даны замечания и предложения, прежде всего связанные с использованием аналогов с других стран и международных/зарубежных классификаций (ESCO, ISCO, SOC, o'NET и другие), которые в определённой мере были учтены разработчиками. Следует также отметить, что по просьбе казахстанской стороны международные эксперты давали рекомендации и предоставляли информационную поддержку и по другим, разрабатываемым в Казахстане, ПС.

В части использования стандартов профессиональной квалификации в Казахстане национальный фасилитатор отметил, что ПС в стране активно применяются учебными заведениями – колледжами и вузами, так как предписание их использовать при составлении образовательных программ определено Законом об образовании и другими нормативными документами. Отдельные крупные и средние предприятия используют ПС для разработки внутренних документов и процедур управления персоналом. Министерство труда Казахстана определило, что к 2030-му году все тарифно-квалификационные справочники должны будут заменены на ПС. Но в настоящее время предприятия продолжают использовать тарифные разряды, категории, классы для системы оплаты и организации труда.

Среди проблем в сфере использования ПС отмечено, что казахские предприятия и объединения работодателей, участвующие в разработке рамок квалификаций и ПС, сталкиваются с вопросом, как принятые на предприятии и в отрасли тарифные разряды, категории, классы системы оплаты труда совместить с уровнями квалификации НРК и ОРК. ПС разрабатываются на группу родственных профессий, квалификаций одного вида деятельности с разными уровнями квалификаций. Это приводит к трудностям при разработке и применении ПС работодателями, а также последовательному отходу от использования прежних должностных инструкций и тарифно-квалификационных справочников.

Группирование нескольких профессий в рамках одного ПС сдерживает инициативное участие работодателей в разработке стандарта, так как работодателю необходимы требования по отдельным профессиям специалистов, обеспечивающих его производственный процесс. На несколько профессий создаётся одна группа разработчиков. Поскольку функциональный анализ проводится поверхностно по широкой области деятельности, границы которой расширены профессиями стандарта, редко удаётся провести полноценный анализ процессов, трудовых функций, задач и работ по виду деятельности профессии. В обсуждении, согласовании и утверждении стандарта затруднительно обеспечивать состав экспертов,

специалистов по всем профессиям стандарта. При применении ПС оказывается, что в разных стандартах присутствуют похожие профессии по наименованию и трудовым функциям, то есть происходит их дублирование при отсутствии чёткой типизации. Избыточно регламентированная привязка ОРК и ПС к национальным классификаторам приводит к отдалению этих документов от запросов, требований и ситуаций отраслей, секторов и к формальному содержанию.

По мнению национального фасилитатора, будущие приоритеты могли бы охватить совместную с заинтересованными сторонами разработку концепции и стратегии развития НСК на следующие три или пять лет. Это обеспечило бы последовательность и устойчивость долгосрочного планирования, координации развития НСК в Казахстане.

Таджикиста н



В рамках Пилота 2 международные эксперты сопровождали разработку национальными рабочими группами двух ПС, а именно: «Андрагог» и «Специалист маркетплейсов». Следует отметить, что оба ПС в определённой/полной мере совпадали с межстрановыми ПС на квалификации «Наставник обучения на рабочем месте» и «Специалист по электронной торговле (маркетплейса)» соответственно. Международными экспертами на проекты этих ПС были даны замечания и предложения, прежде всего, связанные с использованием аналогов с других стран (Литва, США, Германия, Франция, Италия и другие) и международных/зарубежных классификаций (ESCO, ISCO, SOC, o'NET и другие), которые в определённой мере были учтены разработчиками. Так, например, для разработки ПС на квалификацию «Андрагог» членам профильной рабочей группы международными экспертами было предложено для использования посылания на 11 близких занятий, детально описанных в ESCO. Для рабочей группы по разработке ПС на квалификацию «Специалист маркетплейсов» были подобраны подходящие знания, навыки и компетентности, прописанные в ESCO для таких квалификаций, как «Менеджер по электронной коммерции», «Специалист по электронной коммерции», «Онлайн-торговец (самозанятый предприниматель в *e-commerce*)», «Менеджер собственного онлайн-бизнеса» и «Цифровой мерчендайзер (Мерчендайзер на онлайн-площадках)».

В части использования стандартов профессиональной квалификации в Таджикистане национальный фасилитатор отметил, что стандарты могут стать хорошей основой для разработки стандартов компетенций по конкретным профессиям. Стандарты компетенций в этой стране объединяют профессиональный и квалификационный стандарт. Главная проблема – это пассивность работодателей Таджикистана в процессе разработки и внедрения всех типов стандартов.

Узбекиста

н



В рамках Пилота 2 международные эксперты сопровождали разработку национальными рабочими группами двух ПС, а именно: «Швея» и «Гипсокартонные и штукатурные работы». Следует отметить, что ПС на профессиональный профиль «Гипсокартонные и штукатурные работы» в полной мере совпадал с межстрановым ПС на квалификацию «Мастер сухого

строительства“. Международными экспертами на проекты этих ПС были даны замечания и предложения (конкретизация требований к личностным компетентностям, исключение повторов и дублирования, детализация за каждой трудовой функцией требований к охране труда и технике безопасности, включение методов и инструментов оценивания, критериев производительности/эффективности и прочее), которые в определённой мере были учтены разработчиками. Членам рабочих групп были предложены для использования в практической работе аналоги требований в этих стандартах, прописанные в Украине, Эстонии, Франции и в ESCO.

В части использования стандартов профессиональной квалификации в Узбекистане национальный фасилитатор проанализировал место и роль Проекта в контексте использования ПС на национальном уровне. Им отмечается, что именно в рамках Пилота 2 в Узбекистане разработанные стандарты профессиональных квалификаций нашли широкое практическое применение, что характеризуют следующие аргументы:

- они используются для разработки и обновления образовательных программ в системе профессионального и среднего специального образования, обеспечивая соответствие между учебным содержанием и требованиями рынка труда;
- стандарты также применяются при сертификации и независимой оценке квалификаций, включая пилотные процедуры валидации, направленные на признание компетенций работников;
- документы стали инструментом для отраслевых советов при формировании квалификационных требований и определения уровней квалификаций в соответствующих секторах;
- стандарты служат основой для центров признания и аккредитации образовательных учреждений, а также используются при разработке экзаменационных материалов и критериев оценки профессиональных компетенций.

Среди проблем, препятствующих внедрению этих инновационных решений, национальный фасилитатор выделил следующие:

- недостаточная информированность работодателей и образовательных учреждений о новых стандартах. Это требует проведения разъяснительных семинаров, тренингов и публикации методических материалов;
- ограниченные ресурсы для создания центров независимой оценки. Это можно компенсировать через государственно-частное партнёрство, используя существующие автошколы и колледжи в качестве пилотных центров;
- необходимость обновления нормативно-правовой базы, что остаётся ключевым фактором для официального признания новых стандартов, их включение в перечень документов, утверждаемых профильными министерствами;
- нехватка специалистов по оценке компетенций, что может быть решено через подготовку тренеров и экспертов по оценке на базе Института развития национальной системы квалификаций Республики Узбекистан.

Национальный фасилитатор резюмирует, что результаты Пилота 2 подтвердили вывод о том, что новые стандарты обладают высоким потенциалом для интеграции в НСК и могут стать основой для модернизации профессионального образования и механизмов признания квалификаций в Узбекистане.

Туркмениста

н



В рамках Пилота 2 международные эксперты сопровождали разработку национальными рабочими группами трех ПС, а именно: „Гид (Гид-переводчик), менеджер по туризму“, „Маляр-штукатур“ и „Облицовщик-плиточник“. Следует отметить, что эти ПС в определенной мере совпадали с межстрановыми ПС на квалификации „Гид туристический“ и „Мастер сухого строительства“. Международными экспертами на проекты этих ПС были даны замечания и предложения (конкретизация требований к личностным компетентностям, исключение повторов и дублирования, детализация за каждой трудовой функцией требований к охране труда и технике безопасности, включение методов и инструментов оценивания, критериев производительности/эффективности, включение наиболее подходящих аналогов с международных/зарубежных классификаций (ESCO, ISCO, SOC, o'NET) и прочее), которые в значительной степени были учтены разработчиками. В разрезе оказания международными экспертами методической помощи члена рабочих групп были подобраны и адаптированы к туркменской специфике рынка труда и рынка образовательных услуг аналоги ПС по квалификации «Гид, менеджер по туризму» таких стран, как: США (Экскурсовод); Франция (гид-конферансье); Испания (Гид-переводчик); Республика Корея (Туристический гид-переводчик); Германия (Гид для гостей); Италия (туристический гид/экскурсовод); Япония (гид-устный переводчик) и Канада (тур-гайд).

3.3. Результаты самооценки пилотного проекта 2 фасилитаторами из стран ЦА

Кыргызстан



1. Организационные мероприятия

Национальный фасилитатор отметил, что кроме хорошей организации Пилота 2, работа по модулю 2 ещё раз выявила внутренние системные проблемы в организации разработки профессиональных стандартов на отраслевом/национальном уровне в Кыргызстане, что, в частности, привело к задержкам в подготовке проектов документов.

2. Сбор и анализ существующей информации по выбранным квалификациям

В этом направлении национальным фасилитатором не была предоставлена информация.

3. Составление вводной части квалификационного стандарта

В этом направлении национальным фасилитатором не была предоставлена информация.

4. Составление описаний единиц квалификации, компетенций

Было отмечено, что в стране разработчики ПС часто не видят прямой связи с Национальной рамкой квалификаций Кыргызстана и с уровнями сложности трудовых функций. Предложено в будущем проводить профильные дополнительные семинары/тренинги.

5. Составление спецификации модели оценки компетентности

Национальным фасилитатором отмечено, что на национальном уровне недостаточно развита система мотивации для разработчиков ПС, что привносило проблемы и с разработкой спецификации модели оценки компетентности.

6. Сбор отзывов и предложений от потенциальных пользователей квалификационного стандарта.

На этот вопрос национальный фасилитатор информации не предоставил.

Ответственным представителем этой страны было акцентировано внимание на том, полученные результаты Пилота 2 стали прочной основой для новых команд-разработчиков. Текущие участники, накопившие практический опыт, в дальнейшем могли бы выступить в роли национальных фасилитаторов или наставников. Отмечено также, что разработанные проекты ПС планируется утвердить в установленном порядке и использовать, в частности, для процедур валидации навыков.



1. Организационные мероприятия.

Среди положительных результатов национальный фасилитатор выделил то, что:

- цели, задачи, условия, график Пилота 2 были понятным и доступным образом представлены участникам. Заранее была определена преемственность/переход от пилота 1, 2 к пилоту 3, что явилось мотивирующим фактором для большинства участников;
- международными экспертами и менеджментом Проекта была поддержана национальная инициатива по разработке дополнительных квалификаций;
- структура и содержания квалификационного стандарта соответствовала межстрановому профессиональному профилю.

Среди проблем этого этапа Пилота 2 национальный фасилитатор выделил следующее:

- ему и разработчикам ПС не удалось конструктивно взаимодействовать с представителями Национального органа для совместной работы, в результате которой могли бы быть подготовлены предложения для улучшения казахстанской методики разработки ПС;
- международными экспертами не была пояснена в полной мере всем участникам рабочих групп процедура трансформации ПС в квалификационный стандарт.

На национальном уровне национальный фасилитатор предлагает в дальнейшем принимать решения по пилотным квалификациям Национальному органу совместно с отраслевыми

совета́ми по квалифика́циям, а возможность выбора пилотных квалификаций предоставить отраслевым советам.

2. Сбор и анализ существующей информации по выбранным квалификациям.

В положительном контексте национальный фасилитатор отмечает, что сбор и анализ информации уже частично был выполнен в Пилоте 1 по межстрановым профессиональным профилям, согласно подробным методическим рекомендациям. Вместе с этим он указывает, что разработчики опирались на общую необходимость обновления всего стандарта, без детализации и определенности в какой именно части следует обновлять ПС. В дальнейшем национальный фасилитатор видит важным шагом совместное прохождение разработчиками вместе с международными экспертами последовательных шагов казахстанской методики разработки ПС для определения конкретных его частей, требующих улучшения/обновления.

3. Составление вводной части квалификационного стандарта.

Национальный фасилитатор ещё раз отмечает, что основное содержание вводной части было использовано из межстранового профессионального профиля (Пилот 1) и ранее разработанных ПС. Наряду с этим, по его мнению, разработчикам не было в полной мере прояснено практическое и содержательное отличие ПС от квалификационного стандарта, различие профессии и квалификации, которые предусматривались в Пилоте 2. Национальный фасилитатор предлагает в будущем на национальном уровне организовать связь и согласование с соответствующим отраслевым советом вопросы роли и места квалификации в определённом секторе экономики.

4. Составление описаний единиц квалификации, компетенций.

Среди положительных результатов Пилота 2 национальный фасилитатор отметит то, что:

- разработчики ПС осознали переход от единицы квалификации к компетенциям, навыкам, знаниям, самостоятельности, ответственности, сквозным компетенциям, критериям и методам оценки;
- была представлена переводная/переходная Таблица как практический инструмент перехода от ПС к квалификационному стандарту;
- показана практическая значимость квалификационного стандарта, который трансформирует требования рынка труда (ПС) под возможности и условия сферы образования и признания квалификаций.

Среди недостатков на этом этапе национальный фасилитатор отметил то, что:

- не была прояснена в полной мере необходимость включения в квалификационный стандарт дескрипторов «самостоятельность», «ответственность», «сквозные компетенции», которые не используются в казахстанском варианте ПС;
- отсутствовали достаточные методические шаги и примеры трансформации трудовых функций, навыков (задач) ПС в единицы квалификации и компетенции квалификационного стандарта в переводной/переходной Таблице.

В дальнейшем на национальном уровне национальный фасилитатор предлагает определять соответствия между квалификационной программой Республики Казахстан и квалификационным стандартом – продуктом Пилота 2. Также предлагается рассмотреть квалификационный стандарт как улучшенную версию квалификационной программы страны.

Важной задачей видится разработка более определенных методических рекомендаций для использования переводной/переходной Таблицы.

5. Составление спецификации модели оценки компетентности.

Национальный фасилитатор отмечает, что в рамках Пилота 2 была продемонстрирована правильная и конструктивная трактовка существующих и дополнительных (самостоятельность, ответственность, сквозные компетенции) дескрипторов для квалификационного стандарта в качестве планируемых результатов обучения, наличие критериев и методов оценивания. Вместе с этим связи между терминами методических шагов Пилота 2 и казахстанских методик разработки ПС и квалификационных программ не всегда были понятны разработчикам. Национальный фасилитатор в этой связи рекомендует стейкхолдерам страны в рамках будущего Пилота 3 обсудить и сопоставить квалификационный стандарт, модели оценки компетентности с квалификационной программой, утвержденной для применения в Казахстане.

6. Сбор отзывов и предложений от потенциальных пользователей квалификационного стандарта.

В этом контексте национальный фасилитатор отмечает, что было достигнуто получение в свободном, нерегламентированном формате неформальной, обратной связи, предложений по улучшению, дополнению стандарта от потенциальных пользователей. Вместе с тем, он указывает на недостаточную активность и низкое число национальных потенциальных пользователей, заинтересованных в улучшении квалификационного стандарта. Для улучшения этой ситуации предложено активизировать информационную и организационную поддержку разработчиков со стороны Национального органа и Отраслевых советов по квалификациям Республики Казахстан.



1. Организационный этап.

Национальный фасилитатор отмечает, что всё на этом этапе было организовано на должном уровне, заранее спланировано, была обеспечена методическая поддержка членов рабочих групп.

2. Сбор и анализ существующей информации по выбранным квалификациям.

Ответственный представитель этой страны подчеркнул тот факт, что международные эксперты помогли членам рабочих групп со сбором информации о международной практике. Отмечено, что очень важно в дальнейшем уделять больше внимания результатам обучения и разработке инструментов оценки.

3. Составление вводной части квалификационного стандарта.

На этом этапе по информации национального фасилитатора сложностей у членов рабочих групп не было.

4. Составление описаний единиц компетентности.

Отмечено, что представленный международными экспертами шаблон позволил согласовывать структуру квалификационного стандарта.

5. Составление спецификации модели оценки компетентности.

Национальный фасилитатор отметил, что этот предоставленный шаблон также позволил составить обновлённую спецификацию модели оценки компетентности.

6. Сбор отзывов и предложений от потенциальных пользователей квалификационного стандарта.

Ответственным представителем этой страны было акцентировано внимание на том, что коммуникационный процесс был организован эффективно, но работодатели в Республике Таджикистан были пассивны в этой важной для страны работе.



1. Организационный этап.

Национальный фасилитатор отметил, что этот процесс прошёл весьма успешно. Были созданы рабочие группы по профессиям «Водитель грузов» и «Штукатур», утверждены составы участников (Институт развития НСК, Министерство транспорта, Министерство строительства, отраслевые организации и работодатели). Уточнены роли фасилитатора и национальных экспертов, согласован формат отчётности. Он отметил, что сложности заключались в ограниченности времени для привлечения всех заинтересованных сторон.

2. Сбор и анализ существующей информации по выбранным квалификациям.

По мнению национального фасилитатора, был успешно проведён анализ рынка труда, нормативных документов и международного опыта (Казахстан, Польша, Германия). Также были выявлены пробелы в цифровых и экологических компетенциях. Этот этап прошёл эффективно, однако на этапе получения отраслевых данных возникли задержки из-за разрозненности источников информации.

3. Составление вводной части квалификационного стандарта.

Национальный фасилитатор отметил, что на этом этапе были подготовлены обоснование, цели и экономический контекст квалификаций. В частности, была описана роль профессии «Водитель грузов» в секторе транспорта и логистики (10 % ВВП, более 700 000 рабочих мест). Этот этап помог разработчикам связать квалификацию с приоритетами страны.

4. Составление описаний единиц компетентности.

По мнению представителя Узбекистана были разработаны и согласованы основные компетенции по уровням квалификаций. Также были включены ключевые/сквозные компетенции — безопасность, экология, цифровые навыки. Работа велась совместно с

работодателями и отраслевыми советами. Сложность этапа — необходимость унификации подходов при ограниченном времени.

5. Составление спецификации модели оценки компетентности.

Национальный фасилитатор отмечает, что модель оценки была подготовлена с учётом предложений международных экспертов. Были определены критерии и методы валидации, обсуждены процедуры Пилота. Этап позволил укрепить понимание взаимосвязи между стандартами и процедурами оценки.

6. Сбор отзывов и предложений от потенциальных пользователей квалификационного стандарта.

По информации узбекской стороны отзывы были получены от представителей отраслевых организаций, автошкол и центров обучения. Большинство откликов положительные, отмечены практичность и понятная структура стандартов. Поступили также предложения по детализации требований к инструкторам и цифровым навыкам. В настоящее время продолжается работа по обобщению и интеграции высказанных предложений.

Ключевые выводы по результатам самооценки пилотного Проекта 2 фасилитаторами из стран ЦА:

- в большинстве своём национальные фасилитаторы дают высокую оценку Пилоту 2 как в целом, так и по каждому из 6 его этапов;
- среди положительных результатов Пилота они выделяют, кроме всего прочего, достаточно понятный и чёткий организационный, понятийно-терминологический и методологический аппарат, представленный менеджментом и международными экспертами Пилота 2, преемственность и связь с результатами и подходами других Пилотов (1, 3), конкретную и конструктивную поддержку международными экспертами рабочих групп стран ЦА в процессе разработке ими ПС за каждой пилотной квалификацией, обеспечение рабочих групп (по запросу) профильной информацией по описанию соответствующих квалификаций в отдельных странах ЕС, других странах, международных/зарубежных стандартах и классификациях (ESCO, SOC, o'NET и другие). Особое внимание национальные фасилитаторы отдельных стран уделили важности и практичности предложенных им подходов в переводной/переходной Таблице как практическом инструменте перехода от ПС к квалификационному стандарту;
- национальные фасилитаторы отмечали и проблемные ситуации, сопровождающие Пилот 2. Среди них можно отметить: ограниченные временные рамки, не позволяющие в полной мере привлечь и обучить всех заинтересованных лиц; сложности привлечения в рабочие группы по разработке ПС представителей профильных институций национального уровня; несоответствие национальных нормативных документов по отдельным направлениям работы по созданию квалификаций, прежде всего, относительно инструментов и методов оценивания результатов обучения;
- часть проблемных вопросов была направлена непосредственно к международным экспертам и менеджменту Пилота 2. Они касались нераскрытой в полной мере информации о преимуществах квалификационного стандарта перед национальными ПС, потребностью расширения дескрипторов элементов квалификации/результатов обучения (автономия, коммуникация и прочее), алгоритмов перехода от ПС к квалификационным стандартам и так далее. Следует отметить, что такая ситуация

вполне предсказуема и объясняется жёсткой регламентацией в большинстве стран ЦА разработки ПС, как технократического описания требований к профессии и их группам со стороны рынка труда и работодателей без надлежащей привязки к интересам и способностям провайдеров образовательных услуг и оценщиков профессиональных квалификаций;

- национальными фасилитаторами также были высказаны конкретные предложения, часть из которых требует рассмотрения ЕФО, а именно:
 - разработка методических рекомендаций для использования на практике переводной/переходной Таблицы;
 - содействие странам ЦА в обновлении нормативной базы соответствующего направления, включая признание результатов неформального/спонтанного обучения;
 - разработка методических рекомендаций по переходу в странах ЦА от устаревшей системы тарификации квалификаций (тарифные разряды, категории, классы) к новым современным системам квалификаций (полные, частичные, микро-, смешанные, регулируемые и другие);
 - проведение профильных дополнительных семинаров/тренингов по определению для квалификаций уровней национальных рамок квалификаций, переходу от требований к профессиям до требований к квалификации и прочее.

4. Рекомендации по внедрению опыта разработки стандартов профессиональной квалификации в странах ЦА

Подготовка профессионального квалификационного стандарта – ресурсоемкий и стратегический процесс, требующий времени, финансовых ресурсов и компетентных людей. Чтобы документ был практическим и способствовал развитию трудовых ресурсов и сплочению системы образования, необходимо сотрудничество, переговоры, соглашения и компромиссы многих заинтересованных групп.

Применение искусственного интеллекта может быть эффективной поддержкой в сборе, анализе и обобщении информации, например, при сравнении квалификаций, гармонизации описаний навыков и анализе потребностей мира труда. При этом итоговое качество и актуальность будут зависеть от межличностного сотрудничества и экспертных оценок.

Учитывая результаты самооценки стран Центральной Азии и наблюдения экспертов, мы представляем рекомендации, основанные на жизненном цикле профессионального квалификационного стандарта, которые опираются на лучшие практики Эстонии и стран Европейского Союза.

Этап 1 – Подготовка к разработке стандарта профессиональных квалификаций

Чтобы инициировать подготовку стандарта профессиональных квалификаций, инициатива должна исходить от работодателей, сектора образования и государственных органов. Целесообразно с самого начала вовлекать в этот процесс различные стороны, в том числе ассоциации работодателей, профессиональные училища, министерства и профессиональные ассоциации.

Очень важно разъяснять заинтересованным сторонам необходимость и цель – какие проблемы поможет решить стандарт профессиональной квалификации, какую добавленную стоимость он создаст, как будет поддерживать мобильность рабочей силы и экономическое развитие.

В начале процесса желательно:

- определение существующих квалификаций и должностей в секторе;
- анализ потребностей рынка труда (статистика, опросы, интервью с работодателями);
- ознакомление со структурой, методологией и терминологией стандарта.

Управление временем и реалистичный график являются важными факторами. При составлении графика следует учитывать рабочую нагрузку членов рабочей группы, продолжительность государственных праздников и процессы принятия решений. Также рекомендуется назначить руководителя проекта и привлечь экспертов, не входящих в рабочую группу, таких как представители работодателей или учебных заведений, имеющие практический опыт работы в соответствующей сфере.

Рекомендация: на начальном этапе разработки профессионального квалификационного стандарта целесообразно организовать информационный день или семинар с целью

гармонизации договоренностей и создания взаимно благоприятной атмосферы сотрудничества.

Этап 2 – Подготовка проекта стандарта профессиональных квалификаций

Перед началом работы для членов рабочей группы должно быть организовано обучение, где их необходимо ознакомить с методологией составления профессионального профиля (рабочие процессы - задачи, функциональный анализ и т.д.), нормативно-правовой базой и международными примерами подготовки профессионального квалификационного стандарта. Это помогает обеспечить общую терминологию и понимание.

На основе информации, полученной в результате картирования, необходимо:

- определить, какие компетенции имеют ключевое значение в профессии;
- принять решение о распределении компетенций между квалификационными уровнями;
- определить роли и обязанности членов рабочей группы.

В ходе этой работы следует использовать сравнительный анализ, например изучение аналогичных стандартов в других странах, чтобы убедиться, что стандарты профессиональной квалификации гармонизированы и сопоставимы на международном уровне.

Рекомендация: хорошей практикой является подготовка рабочей версии в первые несколько месяцев и ее тестирование с выбранными работодателями или школами, чтобы получить раннюю обратную связь.

Этап 3 – Сбор и распространение отзывов по проекту стандарта профессиональных квалификаций

Коммуникация и взаимодействие являются ключевыми на этом этапе. Следует активно общаться с работодателями, профессиональными училищами, министерствами и другими целевыми группами, разъясняя цель и возможности использования стандарта.

Сбор обратной связи должен быть:

- структурированным (например, с помощью анкет, семинаров, онлайн-дискуссий);
- аналитическим (обратная связь систематизируется, добавляются обоснованные изменения);
- прозрачным (участники проинформированы о том, как их предложения были учтены).

Рекомендация: в контексте ЦА также может быть полезно привлечь международных экспертов или партнерские организации из ЕС для обеспечения соответствия стандарта принципам Европейской рамки квалификаций (EQF).

Этап 4 – Утверждение стандарта профессиональной квалификации

На этапе утверждения важное значение имеет официальное сотрудничество с национальными директивными органами (например, министерствами образования и труда, профессиональными ассоциациями, отраслевыми представительными органами). Четкий и прозрачный процесс утверждения повышает надежность и удобство использования стандарта.

В странах Центральной Азии следует обратить внимание на:

- правовой статус стандарта (является ли он ориентировочным или обязательным);
- распределение институциональной ответственности (кто отвечает за обновление);
- связь с образовательными программами (стандарт профессиональной квалификации как основа учебных планов).

Этап 5 – Публикация и распространение стандарта профессиональной квалификации

Предпосылкой для успешной реализации является активная коммуникация и повышение осведомленности. Стандарт должен быть доступен для всех заинтересованных сторон – работодателей, школ, учащихся и органов власти – как в электронной, так и в печатной форме.

Следует использовать разные каналы:

- сайты и базы данных;
- информационные платформы компетентных органов или министерств;
- семинары, мастер-классы и социальные сети.

Рекомендация: в целях развития сотрудничества между странами Центральной Азии можно рассмотреть вопрос о создании общего реестра квалификаций, что повысит мобильность и узнаваемость рабочей силы в регионе.

Этап 6 – Обновление и поддержание стандарта профессиональных квалификаций

Стандарт профессиональной квалификации должен быть динамичным документом, отражающим изменения на рынке труда. Целесообразно установить регулярный цикл рецензирования (например, раз в 3–5 лет), в течение которого оценивается актуальность стандарта и обновляется его содержание.

Обновление может быть связано с:

- технологическими изменениями;
- изменениями в рабочих задачах и компетенциях;
- появлением новых профессий.

Рекомендация: создать систему мониторинга и оценки, которая постоянно собирает отзывы о внедрении стандарта профессиональной квалификации и поддерживает его постоянное совершенствование.