



Семинар-тренинг проекта DARYA (модуль 2)  
для Отраслевых советов по профессиональным квалификациям  
Казахстана, 25-26 февраля 2026 г.

Презентации Видмантаса Тутлиса



Funded by  
the European Union

The word "DARYA" in large, white, bold, sans-serif capital letters, set against a background of colorful, overlapping geometric shapes (triangles and polygons) in shades of purple, teal, orange, and pink. A blue wavy line is positioned below the text.

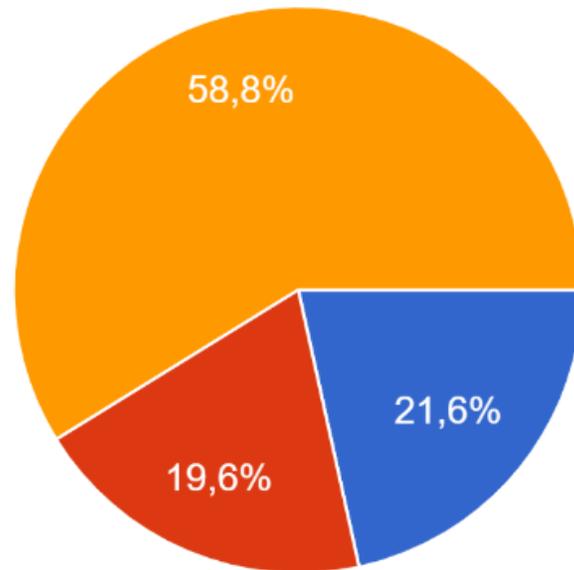
DARYA



European Training Foundation

1. Как прогнозирование потребностей в навыках в Казахстане отражает спрос на квалифицированных специалистов в различных секторах экономики?

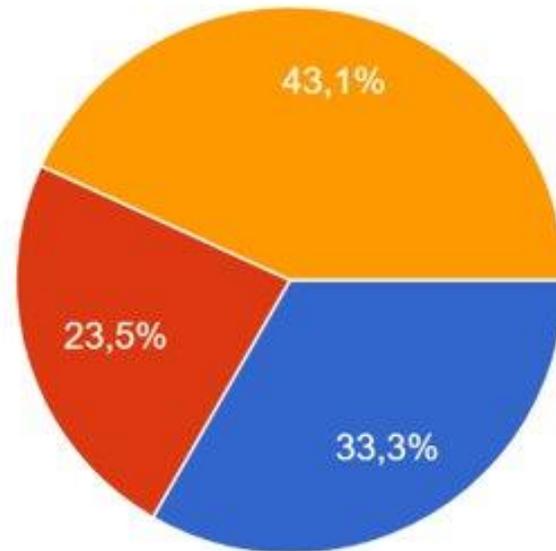
51 ответ



- Прогнозирование потребностей в навыках основано на статистических и административных данных по секторам экономики.
- Доступную и актуальную информацию о текущих и будущих потребностях в навыках в секторах можно найти в национальных статисти...
- Прогнозирование потребностей в навыках в секторах экономики осуществляется в основном отдель...

## 2. Как вы оцениваете участие и роль отраслевых советов по профессиональным квалификациям в прогнозировании потребностей в навыках?

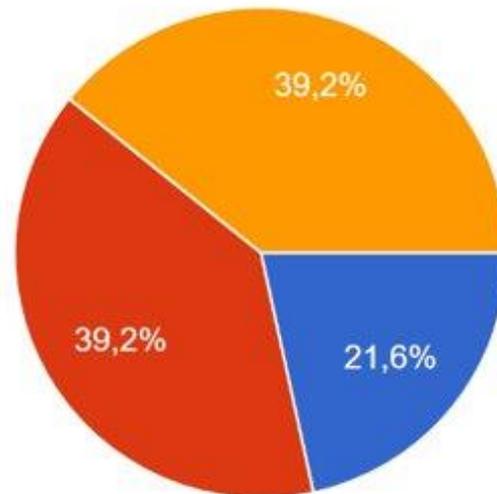
51 ответ



- Отраслевые советы достаточно вовлечены, и их потенциал в этой области используется в полной мере.
- Отраслевые советы не обладают достаточными возможностями и персоналом для участия в этой деятельности.
- Участие отраслевых советов в прогнозировании потребностей в навыках в настоящее время ограничено, но важно увеличить его...

3. Как вы оцениваете вклад Национальной системы квалификаций в формирование навыков и развитие человеческого капитала в секторах экономики?

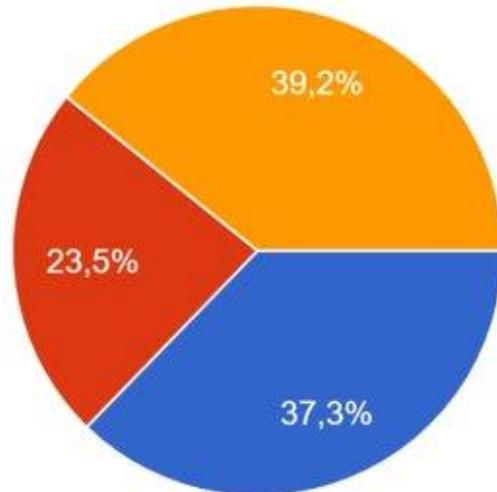
51 ответ



- В настоящее время Национальная система квалификаций предоставляет важные и эффективные инструменты для развития навыков и квалификаций
- Национальная система квалификаций потенциально может предоставить важные и эффективные инструменты для развития навыков и квалификаций
- Национальная система квалификаций может быть полезна для развития навыков и квалификаций в очень ог...

#### 4. Как вы оцениваете участие отраслевых советов в реализации и развитии Национальной системы квалификаций?

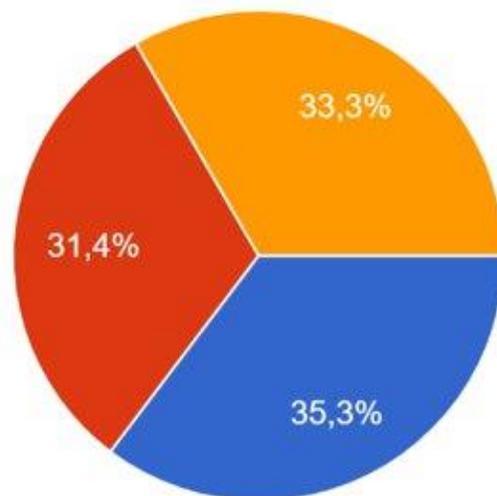
51 ответ



- Отраслевые советы активно участвуют в стратегической и оперативной деятельности, связанной с развитием Национальной систем...
- Отраслевым советам необходимо улучшить и наращивать потенциал для реализации своей роли и обяза...
- Отраслевые советы могли бы внести больший вклад в развитие Национальной системы квалификаций, их потенциал не исп...

5. Как вы оцениваете вклад профессиональных стандартов и квалификаций в развитие навыков в секторах экономики?

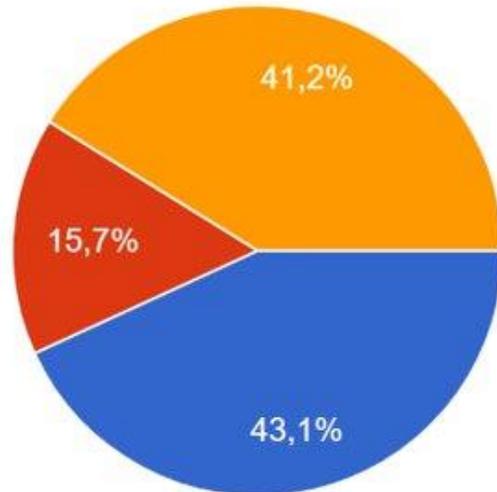
51 ответ



- Имеющиеся профессиональные стандарты и квалификации полезны для формирования навыков и развития человеческих ресурсов в с...
- Имеющиеся профессиональные стандарты (по крайней мере, их часть) следует пересмотреть и обновить, чтобы повысить их соотв...
- Имеющиеся профессиональные стандарты полезны, но они не охватывают все востребованные пр...

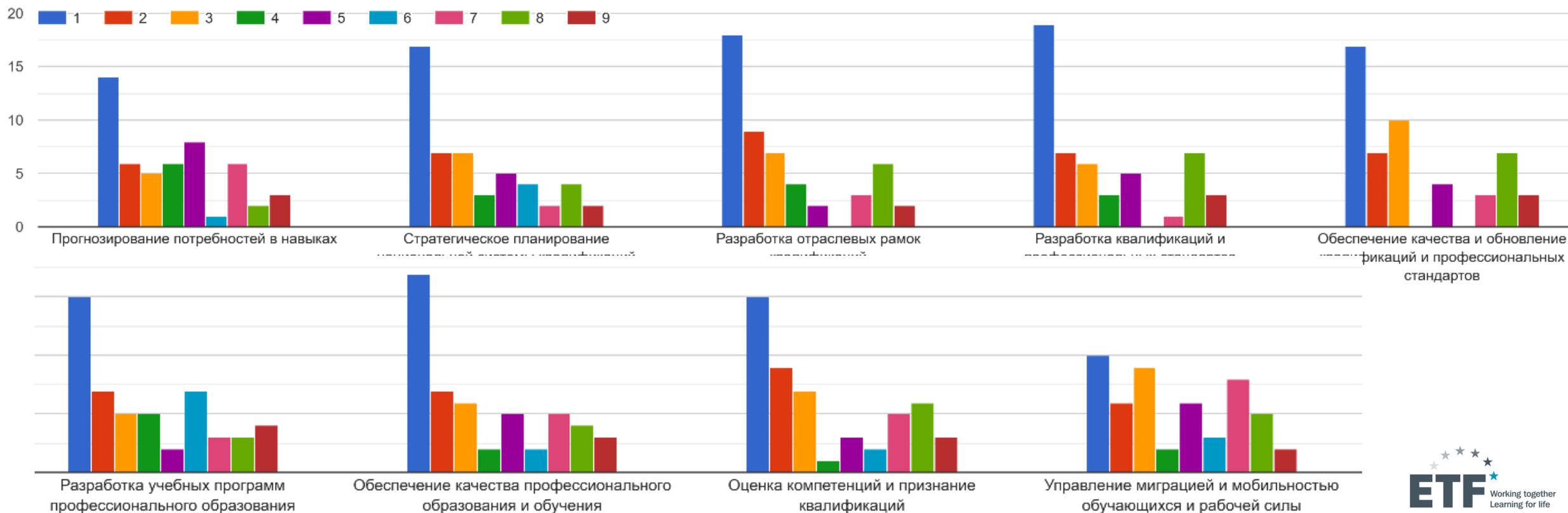
6. Как вы оцениваете участие отраслевых советов в разработке и внедрении профессиональных стандартов и квалификаций?

51 ответ



- Представители отраслевых советов оптимально вовлечены и играют решающую роль в обеспечении качества и соответствия профессию...
- Участие отраслевых советов в разработке профессиональных стандартов и квалификаций фрагментарно и недостаточно.
- Отраслевые советы могли бы быть более полезны в разработке профессиональных стандартов и кв...

**7 вопрос - Оцените ключевые приоритетные направления развития экспертных знаний и навыков членов отраслевых советов в области профессиональных навыков и квалификаций? 1 - наивысший приоритет, 9 - самый низкий приоритет.**





## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- Для разработки к стандартам привлекать профессионалов, которые понимают, зачем нужен профстандарт и смотреть на качественное представление навыков умений и знаний! Нельзя делать это бесплатно.
- Развивать и наращивать рыночное мышление
- Адмресурса нужно больше для реализации

## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- Не хватает профессионалов для выработки качественных документов.
- Национальный классификатор подправили, но до сих пор мы не видим его.
- идут ОРК и ПС и их содержание зависит от профессионалов отрасли
- Нет стыковки между программами МОН и профессиональной подготовкой, последняя определяется запросами отрасли и её программами.
- Зачем нужны программы МОН, если в отрасли они не полностью востребованы?



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- Универсальный центр, который один на весь Казахстан, направленный какое-то направление, нужен ли? Для 80 процентов персонала сегодня достаточно профессиональной подготовки, которая может получена за 2 года и подтверждена отраслевым учебным заведением. Никакого дополнительного подтверждения квалификации здесь не требуется. Т.е. сейчас закладывается сложная система, которая может и нужна, но не везде и не всем.
- Квалификационная система требует постоянного обновления



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

В определении компетенций и навыков много ненужных условностей и формализма. При обращении к этому чиновников от социального управления и образования это может стать тормозом обновления и развития, основой бюрократизации процессов и дополнительным источником коррупции, а не отказа от неё.

Повысить спрос и ответственность центральных отраслевых государственных органов за качество исполнения компетенций по вопросам развития НСК, закрепленных ЗРК ""О профессиональных квалификациях"" от 4 июля 2023г.



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- Активизировать деятельность Национального совета по квалификациям при Правительстве РК с наполнением состава членами пула профессиональных экспертов по вопросам квалификации."
- На каждом отраслевом совете должно быть совет по специализации

Необходима более точная регламентация деятельности совета и унификация взаимодействия с государственными органами.



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

Необходимо перенимать западный опыт, но не принимая их стандарты за постулат как голую истину, а строить НСК в симбиозе с национальными и советскими требованиями и правилами, учитывая современные реалии и технологии. Таким образом, не принижать значимость базового образования, но и не останавливаясь на нем, расширять квалификацию и практические навыки посредством дополнительного профориентированного обучения.

## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- Системно сформировать страновой пул профессиональных экспертов по вопросам квалификации.
- Обеспечить меры моральной и материальной заинтересованности членов пула профессиональных экспертов по вопросам квалификации.
- Систему квалификаций разрабатывать без участия педагогов



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- "Отраслевые советы не имеют устойчивого финансирования. Экспертная работа осуществляется фактически на добровольной основе. В таких условиях невозможно требовать стратегического качества. Без ресурсной базы институт превращается в консультативную площадку без реального влияния."



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- В целях повышения эффективности внедрения системы ОРК необходимо предусмотреть субсидирование государством части затрат на прохождение специалистами процедуры подтверждения квалификации. Данная мера позволит охватить большую часть специалистов, подлежащих подтверждению квалификации и стимулирует развитие рынка услуг по аккредитации специалистов.
- Привлечение производителей



## Предложения, комментарии по улучшению Казахстанской системы квалификаций

- начинаем работу по операторскому искусству и по нему вообще профстандарта не было никогда
- проводить более масштабные обучающие семинары не только рамках деятельности ОС, но и в целом для частного сектора
- Не прекращать работу в этом направлении. Но нужно учитывать международные тренды
- Актуализация профстандартов, надо обновить все базы в связи с требованиями времени

## Деятельность отраслевых профессиональных комитетов

Задача отраслевых профессиональных комитетов — координация стратегических вопросов формирования литовской системы квалификаций и профессиональной подготовки в конкретном секторе экономики. Отраслевые профессиональные комитеты выполняют функции, установленные Законом Литовской Республики о профессиональном обучении:

- 1) рассматривают и представляют в Министерство образования и науки Литовской Республики предложения относительно квалификаций уровней I–VIII Литовской рамки квалификаций (названия квалификаций, уровни, оценка, присвоение и т. д.);
- 2) представляют в Министерство образования и науки, Министерство экономики Литовской Республики, Министерство социального обеспечения и труда Литовской Республики предложения относительно необходимости неформального профессионального обучения и программ неформального образования взрослых и/или специалистов;
- 3) решают вопросы формирования системы квалификаций и профессиональной подготовки в конкретном секторе экономики, предусмотренные другими правовыми актами.

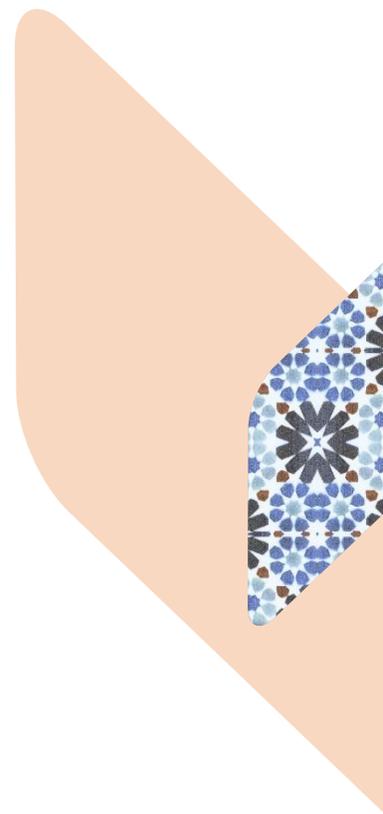
# Представленные отрасли

- С учетом экономической функции, продукции, услуг или технологий конкретных отраслей экономики и в координации с областями образования, в следующих отраслях экономики действуют отраслевые профессиональные комитеты:
- Гостиничный бизнес, общественное питание и туристические услуги, спортивные мероприятия, развлечения и отдых;
- Оптовая и розничная торговля;
- Финансовая и страховая деятельность, бухгалтерский учет, аудит, операции с недвижимостью;
- Горнодобывающая промышленность, электроэнергетика, газоснабжение, пароснабжение и кондиционирование воздуха, водоснабжение, очистка сточных вод, управление отходами и их переработка;
- Творческая, художественная и развлекательная деятельность, библиотеки, архивы, музеи и другие виды культурной деятельности;
- Производство древесины и изделий из древесины, мебели, бумаги и бумажной продукции;
- Производство нефтепродуктов, химикатов и химической продукции, фармацевтической продукции и фармацевтических препаратов, резиновых и пластмассовых изделий, других неметаллических минеральных продуктов;



# Представленные отрасли

- Производство и ремонт основных металлов и металлопродукции, компьютерной, электронной и оптической продукции, электрооборудования, автомобилей и других транспортных средств, машин и оборудования;
- Администрирование услуг, техническое обслуживание, деятельность организаций и учреждений;
- Полиграфия, издательское дело, производство и трансляция телевизионных и радиопрограмм, информационные услуги, реклама и маркетинговые исследования;
- Строительство, архитектура, инженерная деятельность и связанные с ними технические консультации;
- Образование, научно-исследовательская и опытно-конструкторская деятельность;
- Производство текстиля, одежды и кожаных изделий;
- Телекоммуникации, компьютерное программирование, консультации и смежные виды деятельности;
- Транспортные и складские услуги;
- Государственное управление, оборона, юстиция и судебная деятельность, общественный порядок и безопасность, пожарная служба;
- Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и производство продуктов питания;
- здравоохранение и социальная работа, парикмахерские услуги и услуги салонов красоты.



# Состав отраслевых профессиональных комитетов

- Отраслевой профессиональный комитет состоит как минимум из 9 представителей субъектов, указанных в законодательных актах, делегированных ответственными министерствами, организациями работодателей и профсоюзами.
- Делегированные лица представляют позицию субъекта, делегировавшего их, по вопросам, рассматриваемым в отраслевых профессиональных комитетах.
- При формировании отраслевых профессиональных комитетов члены, представляющие работодателей, должны составлять не менее половины членов каждого отраслевого профессионального комитета, за исключением случаев, когда субъекты, представляющие работодателей, предлагают меньшее количество членов отраслевого профессионального комитета.
- Министерство, регулирующее конкретный сектор экономики, Министерство образования и науки и Министерство экономики делегируют своих членов в каждый отраслевой профессиональный комитет.
- Состав отраслевых профессиональных комитетов обновляется не реже чем каждые 5 лет с даты утверждения состава соответствующего отраслевого профессионального комитета. При обновлении состава отраслевых профессиональных комитетов субъекты, делегирующие членов в каждый отраслевой профессиональный комитет, уведомляются в письменной форме о назначении новых членов.
- Для решения межотраслевых вопросов может быть сформирована рабочая группа из председателей отраслевых профессиональных комитетов, возглавляемая руководителем учреждения по управлению квалификациями или уполномоченным им лицом.



## Деятельность отраслевых профессиональных комитетов по разработке профессиональных стандартов и поддержанию системы квалификаций

- Иницирует разработку новых профессиональных стандартов (описаний квалификаций) в соответствии с потребностями отрасли.
- Рассматривает подготовленные профессиональные стандарты и описания индивидуальных квалификаций, предоставляет разработчикам комментарии и предложения по их исправлению.
- Представляет подготовленные профессиональные стандарты и описания индивидуальных квалификаций директору Центра квалификаций и профессионального обучения на утверждение.
- Периодически (не реже одного раза в пять лет) рассматривает соответствие квалификаций требованиям рынка труда и производственных процессов отрасли, предоставляет предложения по обновлению профессиональных стандартов или индивидуальных квалификаций.

# Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- Профессиональные стандарты разрабатываются представителями системы образования и экономики соответствующей отрасли промышленности.
- Рабочая группа разработчиков профессионального стандарта должна состоять как минимум из трех типов экспертов:
  1. Группу возглавляет лицо, обладающее компетенцией и опытом работы в области формирования системы квалификаций (участие в формировании национальной системы квалификаций, разработка стандартов профессиональной или профессиональной подготовки, проведение исследований в области квалификаций и т. д.) или опытом решения стратегических вопросов или проблем соответствующей экономической отрасли (участие в подготовке нормативных актов, регулирующих соответствующую экономическую отрасль, участие в национальных советах или рабочих группах, комиссиях соответствующей экономической отрасли, занимающихся решением стратегических вопросов или проблем и т. д.), что подтверждается соответствующими трудовыми договорами с должностными инструкциями, договорами об оказании услуг или авторскими договорами, свидетельствами об участии в рабочих группах, комитетах или комиссиях, рекомендательными письмами, благодарственными грамотами, протоколами, выписками об участии в вышеупомянутых организационных подразделениях, утвержденными в письменной форме руководителями соответствующих органов. Рекомендуется, чтобы такое лицо имело степень магистра или доктора.
  2. Представители системы образования: представители организаций, предоставляющих профессиональное обучение, и научно-исследовательских учреждений, которые могут представлять потребности системы образования в соответствии с различными уровнями квалификации Литовской квалификационной рамки и имеют опыт преподавания/педагогической или кураторской работы, а также разработки или реализации программ профессионального обучения, учебных программ или программ неформального образования взрослых, подтвержденный соответствующими трудовыми договорами с должностными инструкциями или другими юридически оформленными письменными соглашениями о разработке или реализации программ преподавания/педагогической или кураторской работы, профессионального обучения, учебных программ или программ неформального образования взрослых.



# Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- При разработке профессионального стандарта в качестве представителей экономического сектора используются эксперты трех уровней: эксперты по производственным процессам, эксперты по предприятиям и эксперты по отраслям.
- Экспертами по производственным процессам считаются высококвалифицированные сотрудники, имеющие не менее 5 лет опыта работы в соответствующей отрасли, подтвержденного соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями.



# Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- Экспертами по производственным процессам считаются руководители предприятий, менеджеры среднего звена или мастера с опытом работы на руководящих должностях не менее 5 лет, подтвержденным соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также знакомые с проблемами соответствующего экономического сектора на уровне предприятия или производственного процесса и технологическими и организационными требованиями к работе.
- Экспертами по отраслям считаются ответственные сотрудники и руководители отраслевых организаций, руководители крупных предприятий с опытом работы на руководящих должностях не менее 5 лет, подтвержденным соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также знакомые с проблемами соответствующей отрасли на макроуровне.



# Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

Руководитель организует реализацию мероприятий по разработке профессиональных стандартов, консультирует других членов группы, несет ответственность за соответствие разрабатываемого профессионального стандарта требованиям законодательных актов, методологии разработки и обновления профессионального стандарта, совместно с другими членами группы анализирует существующие вакансии в соответствующей отрасли, формирует перечень квалификаций, координирует разработку описаний квалификаций и координирует разработку профессионального стандарта с соответствующими отраслевыми регулирующими/контролирующими органами (министерствами и учреждениями).

# Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

Представители системы образования предоставляют информацию о программах профессионального обучения и подготовки кадров и их содержании, которые готовят работников к работе в соответствующей отрасли, анализируют содержание вакансий в соответствующей отрасли, формируют перечень квалификаций и разрабатывают описания квалификаций.



# Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

Эксперты на уровне отрасли, компании и рабочего места предоставляют и обобщают информацию о специфике соответствующей отрасли, собирают информацию о должностях в данной отрасли, необходимых для их сотрудников компетенциях и их содержании, формируют перечень квалификаций, готовят описания квалификаций и оценивают актуальность систематизированной, обобщенной информации – соответствие реалиям рабочих процессов отрасли.

# Проблемы социального партнерства в разработке и обновлении профессиональных стандартов и квалификаций

- Различная заинтересованность заинтересованных сторон в разных секторах экономики в участии в разработке и обновлении стандартов зависит от того, в какой степени заинтересованные стороны в этом секторе используют стандарты и квалификации для управления и развития человеческих ресурсов в этом секторе, а также для разработки отраслевых систем квалификации.
- Недостаточное участие профсоюзов и профессиональных организаций обусловлено нехваткой человеческих и организационных ресурсов.



# Пример передовой практики

Система квалификации в строительной отрасли  
STATREG

<https://statreg.lt/>



# Групповая работа (вопросы и задания):

- Каковы предпосылки для прогнозирования и анализа потребностей в квалифицированных кадрах в секторах экономики Казахстана? Какие данные имеются в этой области и как их можно использовать при разработке и развитии отраслевых систем квалификаций?
- Каким образом заинтересованные стороны и отраслевые советы по профессиональным квалификациям могли бы внести свой вклад в улучшение связи между прогнозированием потребностей в навыках и разработкой квалификаций, опираясь на представленные примеры?

# Роль отраслевых заинтересованных сторон и отраслевых советов в реализации НСК

- привязка квалификаций и профессиональных стандартов к уровням Национальной рамки квалификаций (применение правила наилучшего соответствия при сопоставлении полных и частичных квалификаций с уровнями национальной рамки квалификаций),
- разработка отраслевых рамок квалификаций и самих квалификаций,
- внедрение и ведение реестров квалификаций и программ обучения

# Система квалификаций Литвы

- Литовская рамка квалификаций – система из восьми уровней квалификации, основанная на компетенциях, необходимых для деятельности человека.
- Литовская система квалификаций охватывает разработку и управление квалификациями, оценку и признание компетенций, а также присуждение квалификаций.
- Квалификации описываются в отраслевых стандартах квалификаций. Профили квалификаций указывают на квалификационные единицы (являющиеся основой для модулей учебной программы), компетенции и диапазон компетенций.



# Разработка и внедрение



2004 г. – принято решение о разработке ЛРК

2005 г. – началась разработка ЛРК (помощь Европейского социального фонда, проект)

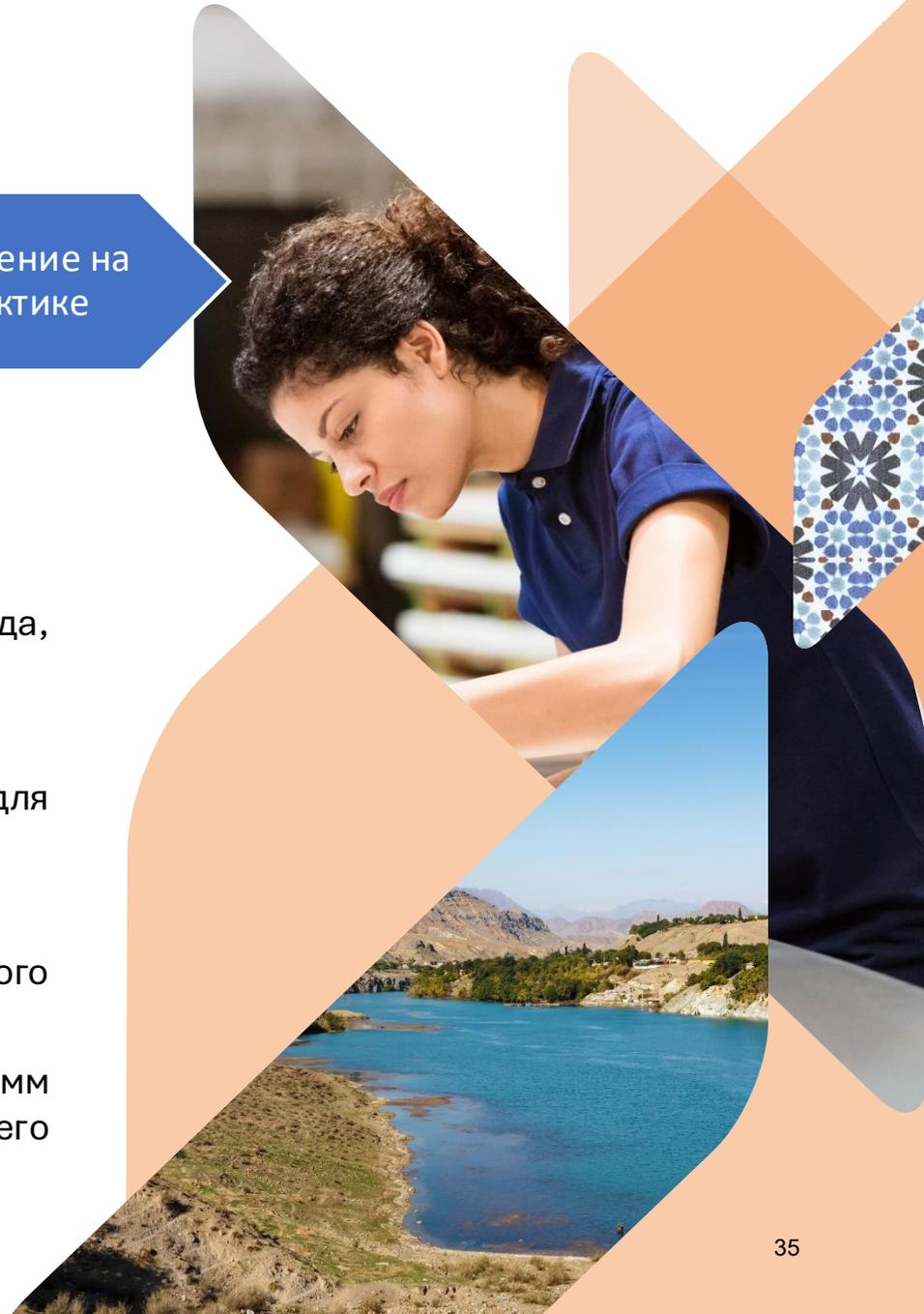
2010 г. – ЛРК утверждена правительством, началось сопоставление ЛРК с ЕРК

2010 г. – начало использования дескрипторов уровней квалификации ЛРК для разработки учебных программ профессионального и высшего образования

2012 г. – Отчет о сопоставлении ЛРК с ЕРК

2013-2015 гг. – уровни ЛРК/ЕРК указаны в сертификатах профессионального образования и приложениях к сертификатам Europass

2015 г. – разработка отраслевых стандартов квалификации и модульных программ профессионального образования; эталонные заявления по предметам высшего образования.



# Описание Литовской рамки квалификаций. Указ Правительства Литовской Республики, 2010 г.

ЛРК	ЕРК
Сложность, самостоятельность и изменчивость деятельности, выраженные через матрицу когнитивных, функциональных и общих компетенций.	Знания, навыки, ответственность и самостоятельность используются в качестве критериев для описания уровней результатов обучения.

# Квалификации

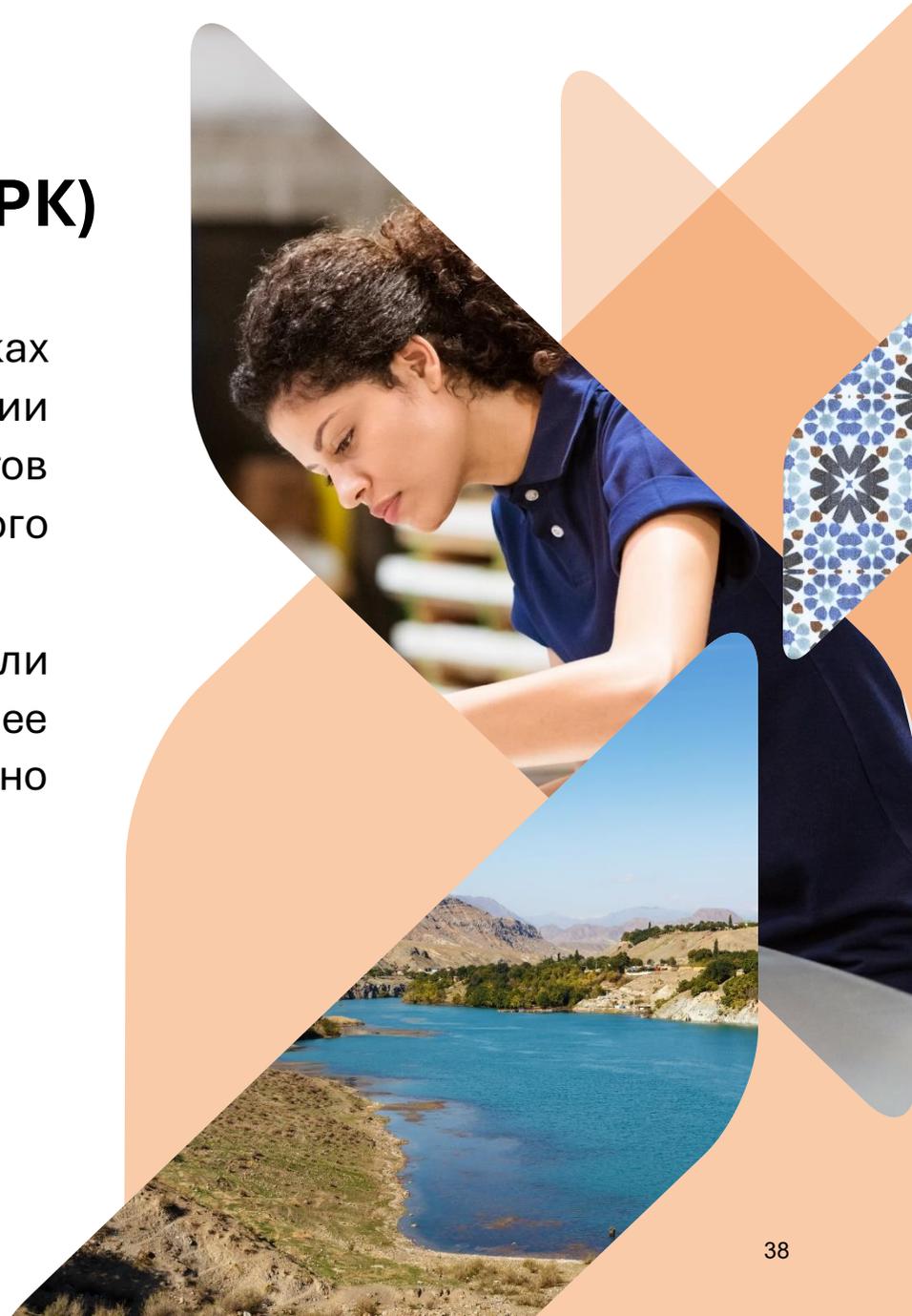
8	<b>Докторантура в сфере высшего образования</b>	
7	Магистерские программы в области высшего образования	
6	Обучение по программе бакалавриата в сфере высшего образования.	
5	Диплом о краткосрочном обучении (в колледжах), диплом профессионального образования	
4	Диплом о профессиональном образовании (если вместе с аттестатом об общем среднем образовании)  свидетельство о профессиональном образовании	Аттестат зрелости общего образования
3	свидетельство о профессиональном образовании	свидетельство о базовом среднем образовании
2	свидетельство о профессиональном образовании	
1	свидетельство о профессиональном образовании	



# Принцип наилучшего соответствия в Национальных рамках квалификаций (НРК)

Принцип наилучшего соответствия в Национальных рамках квалификаций (НРК) предполагает присвоение квалификации уровня НРК на основе целостного, экспертного анализа результатов обучения (знаний, навыков и компетенций), а не жесткого, точного соответствия каждому дескриптору.

Он рассматривает дескрипторы уровней как «коридоры» или «диапазоны», позволяя экспертам определять наиболее подходящий уровень для квалификации, даже если он не идеально соответствует всем критериям.



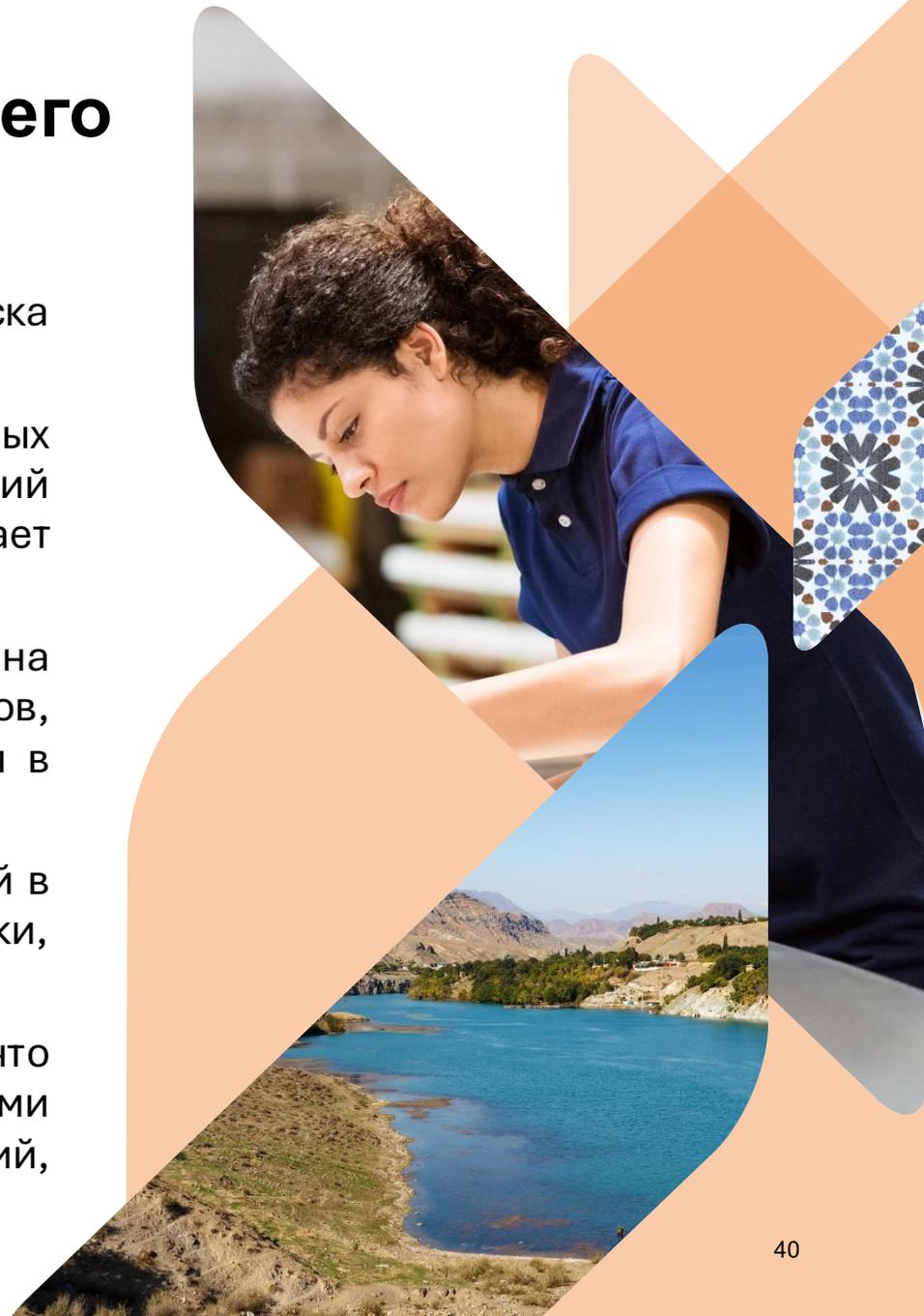
# Подходы к определению уровня квалификации в национальной рамке квалификаций: выявление наиболее подходящего уровня (best fit approach)

- Типичные для профессиональной квалификации дескрипторы компетенций сравниваются с дескрипторами уровней национальной рамки квалификаций до тех пор, пока не будет найден наиболее подходящий уровень.
- В случае сомнений идентификация проверяется путем сравнения соответствия дескрипторов компетенций дескрипторам наиболее близких (предшествующих и следующих) уровней по отношению к выявленному уровню.



# Ключевые аспекты принципа наилучшего соответствия

- **Целостная оценка:** Вместо строгого контрольного списка учитывается общий «центр тяжести» квалификации.
- **Балансировка дескрипторов:** Требуется взвешивание различных компонентов результатов обучения — знаний, навыков и компетенций — для определения того, какой уровень наилучшим образом отражает сложность, глубину и широту квалификации.
- **Коллективное суждение:** Этот процесс, как правило, основан на экспертизе заинтересованных сторон и отраслевых специалистов, которые анализируют, где квалификация лучше всего вписывается в (например, Европейскую рамку квалификаций).
- **Гибкость и прагматизм:** Учитывается разнообразие квалификаций в секторах образования, обучения и профессиональной подготовки, признавая, что точное соответствие «один к одному» редко возможно.
- **Точка отсчета:** Подход «наилучшего соответствия» гарантирует, что даже если квалификация, например, обладает высокими практическими навыками, но низким уровнем теоретических знаний, она все равно может быть отнесена к наиболее подходящему уровню.



# Почему используется принцип наилучшего соответствия?

- **Преодоление жестких структур:** позволяет сравнивать разнообразные, часто неформальные или профессиональные квалификации с формальными академическими.
- **Улучшение сопоставимости:** облегчает сопоставление с региональными рамками, такими как EQF или AQRf, фокусируясь на общих результатах обучения, а не на конкретных, жестких критериях.
- **Поддержка обучения на протяжении всей жизни:** помогает подтвердить ранее полученное обучение и неформальные квалификации, определяя их «наиболее подходящий» уровень.



# Отраслевая рамка квалификаций (Cedefop)

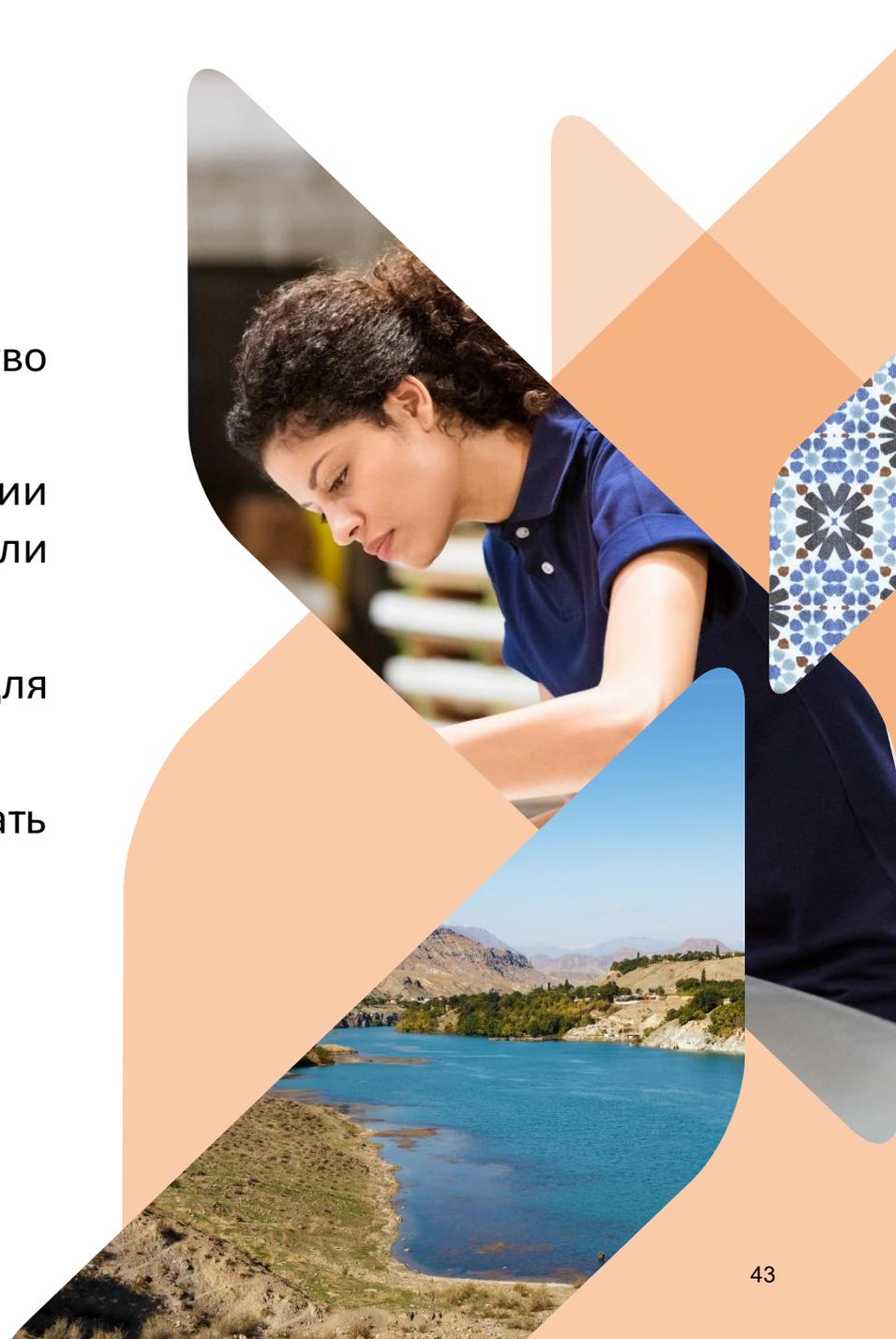
Инструмент для разработки, классификации и выдачи квалификаций в определенном секторе экономики на национальном или международном уровне в соответствии с набором критериев (таких как дескрипторы), применимых к определенным уровням результатов обучения.

Отраслевая система квалификаций призвана обеспечить соответствие сотрудников предприятий, работающих на международном уровне, квалификационным стандартам отрасли; она также может регулировать доступ к конкретным профессиям (регулируемым профессиям);

Различные отрасли разработали свои системы квалификаций (например, бухгалтерский учет, воздушный и морской транспорт, строительство, банковское дело и финансы, гостиничный бизнес, ИКТ, страхование, парикмахерское искусство, здравоохранение и социальные услуги, преподавание языков, спорт и отдых, сварка).

# Основные преимущества

- **Стандартизация:** Обеспечивает единообразное качество обучения в разных организациях и странах.
- **Мобильность:** Способствует признанию квалификации работников, перемещающихся между странами или работодателями.
- **Прозрачность:** Предоставляет работодателям общий язык для понимания уровня квалификации потенциальных сотрудников.
- **Подтверждение ранее полученных знаний:** Помогает признать неформальное или внеформальное обучение.



# Примеры:

- Охрана границ (Frontex): Комплексная система нормативных требований для деятельности пограничной и береговой охраны на территории ЕС.  
<https://www.frontex.europa.eu/training/sectorial-qualification-framework-sqf-/>
- Профессия военного офицера (SQF-MILOF): Стандартизирует профили компетенций европейских военных офицеров.  
[https://www.eeas.europa.eu/node/52208\\_en](https://www.eeas.europa.eu/node/52208_en)
- Сотрудники служб по предоставлению убежища и приему беженцев (ESQF): Определяет компетенции специалистов в сфере предоставления убежища.  
<https://www.euaa.europa.eu/publications/european-sectoral-qualifications-framework-asylum-and-reception-officials>
- Отраслевые стандарты: Существуют стандарты для ИКТ, здравоохранения, туризма, строительства и банковского сектора.

# Разработка отраслевых квалификационных стандартов в Литве – ключевые особенности

- Основная часть внедрения Литовской рамки квалификаций, утвержденной в 2010 году.
- Соблюдение отраслевого подхода в структурировании стандартов квалификации и в процессе их разработки.
- Соблюдение подхода анализа рабочего процесса (Германия) при разработке стандартов.
- Национальные организации работодателей координируют процесс разработки и внедрения отраслевых квалификационных стандартов под методическим руководством Центра по развитию квалификаций и профессионального образования и обучения.
- Реализован в 2013-2019 гг. в рамках проекта ESF.

# Развитие областей обучения. Определение объектов работы и обучения (Spöttl, Loose, 2019)



# Отраслевые квалификационные стандарты

- Структура, развитие и обновление определены Постановлением Правительства
- Разработано на отраслевой основе – определены квалификации на разных уровнях LTQF в определенном секторе
- Дескрипторы уровня LTQF являются основой в формулировании компетентностей и принятии решения по уровню квалификационных подразделений и квалификаций
- Процесс, организованный Центром развития квалификации и профессионального образования и обучения. Разрабатывается экспертными группами, процесс очень часто координируется отраслевыми организациями работодателей.
- Отраслевые профессиональные комитеты оценивают проекты стандартов и инициативы по их обновлению
- Стандарты утверждаются приказом директора Центра развития квалификации и профессионально-технического образования после утверждения отраслевым профкомитетом.
- Ревизия – не реже одного раза в пять лет.

## 25 стандартов отраслевых квалификаций (1)

Гостиницы и  
рестораны

Строительство

Информационно-  
коммуникационны  
е технологии

Деревообработка и  
изготовление  
мебели

Текстиль, одежда,  
кожаные изделия

Здравоохранение и  
красота

Сельское, лесное хозяйство,  
рыболовство и  
производство продуктов  
питания

Машиностроительн  
ая  
промышленность

Производство  
электротехнического  
оборудования и  
компьютерной, электронной и  
оптической продукции

Производство машин,  
оборудования, изготовления и  
ремонта транспортных средств

## 25 стандартов отраслевых квалификаций (2)

Туризм, спорт,  
развлечения и отдых

Финансовые,  
бухгалтерские и  
страховые услуги

Государственное  
управление

Искусство и изделия  
изобразительного  
искусства

Производство  
химической  
продукции

Полиграфия и медиа,  
реклама и исследование  
рынка

Общественные  
услуги

Торговля и торговые  
услуги

Охрана окружающей  
среды и  
экологические услуги

Транспорт

Архитектура

Производство  
фармацевтической  
продукции и  
препаратов

Образование и  
библиотечные услуги

Государственные  
услуги

Энергетический  
сектор

# Групповая работа (вопросы и задания):

- Каковы ключевые проблемы привязки профессиональных стандартов и квалификаций к уровням Национальной квалификационной рамки в Казахстане? Каковы причины этих проблем? Как отраслевые советы помогают решать эти проблемы? Какие есть хорошие примеры в этой области?
- Как можно применять Национальную квалификационную рамку (дескрипторы уровней), процессы и процедуры привязки к НРК, профессиональные стандарты и квалификации, чтобы сделать привязку более прозрачной, достоверной, гибкой и соответствующей потребностям заинтересованных сторон с точки зрения отраслевых заинтересованных сторон и отраслевых советов?

# Групповая работа (вопросы и задания):

- **Практическое задание для группы участников с начальным уровнем знаний и понимания НСК и НРК.** Выберите квалификацию или программу профессионального образования Казахстана и определите уровень этой квалификации в НРК Казахстана, используя правило наилучшего соответствия.
- **Практическое задание для группы участников с продвинутым уровнем знаний в области НСК и НРК.** Сравните уровни НРК Казахстана с уровнями НРК других выбранных стран ЦА (Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан) и определите соответствие уровней, используя правило наилучшего соответствия.

# Описание квалификаций – профиль квалификации в отраслевом стандарте квалификации

Название квалификации, уровень LTQF/EQF

Краткое описание квалификации и профессии

Ключевые единицы квалификации (с уровнем NQF/EQF)/компетенции/диапазон - список компетенций

Единицы специализации (с уровнем NQF/EQF)/ компетенции/диапазон - список компетенций

Требования к поступлению по образованию и профессиональной подготовке

Требования, установленные законодательством

Требования к оценке компетенций и присвоению квалификации

Соответствие стандартам ЕС и международным стандартам

Основные сведения для проектирования модулей профессионального образования

## Что такое модуль в разработке учебной программы профессионального образования?

- Независимая единица обучения, предоставляющая набор взаимосвязанных знаний, навыков и компетенций, необходимых для выполнения работы – выполнения рабочих процессов или ключевых рабочих задач.
- Модули характерны для программ профессионального образования, основанных на компетенциях.
- Модульная программа профессионального образования – набор модулей, охватывающих всю профессию или профессиональную деятельность.

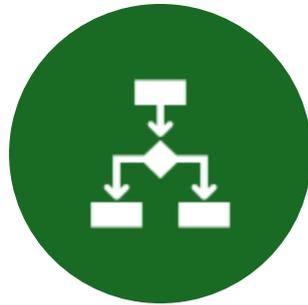
## **Основные характеристики модульной программы профессионального образования**

- Сильная ориентация на компетенции.
- Гибкость — модули можно рассматривать как независимые учебные единицы, позволяющие учащимся и преподавателям разрабатывать различные учебные траектории.
- Свобода выбора для учащихся, работодателей и других заинтересованных сторон, участвующих в разработке учебной программы и организации обучения.

# Основы модулей профессионального образования



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ  
(РАБОЧИЕ) ЗАДАЧИ И  
ОПЕРАЦИИ



КОМБИНАЦИИ  
ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ  
РАБОЧИХ ЗАДАЧ



РАБОЧИЕ ПРОЦЕССЫ

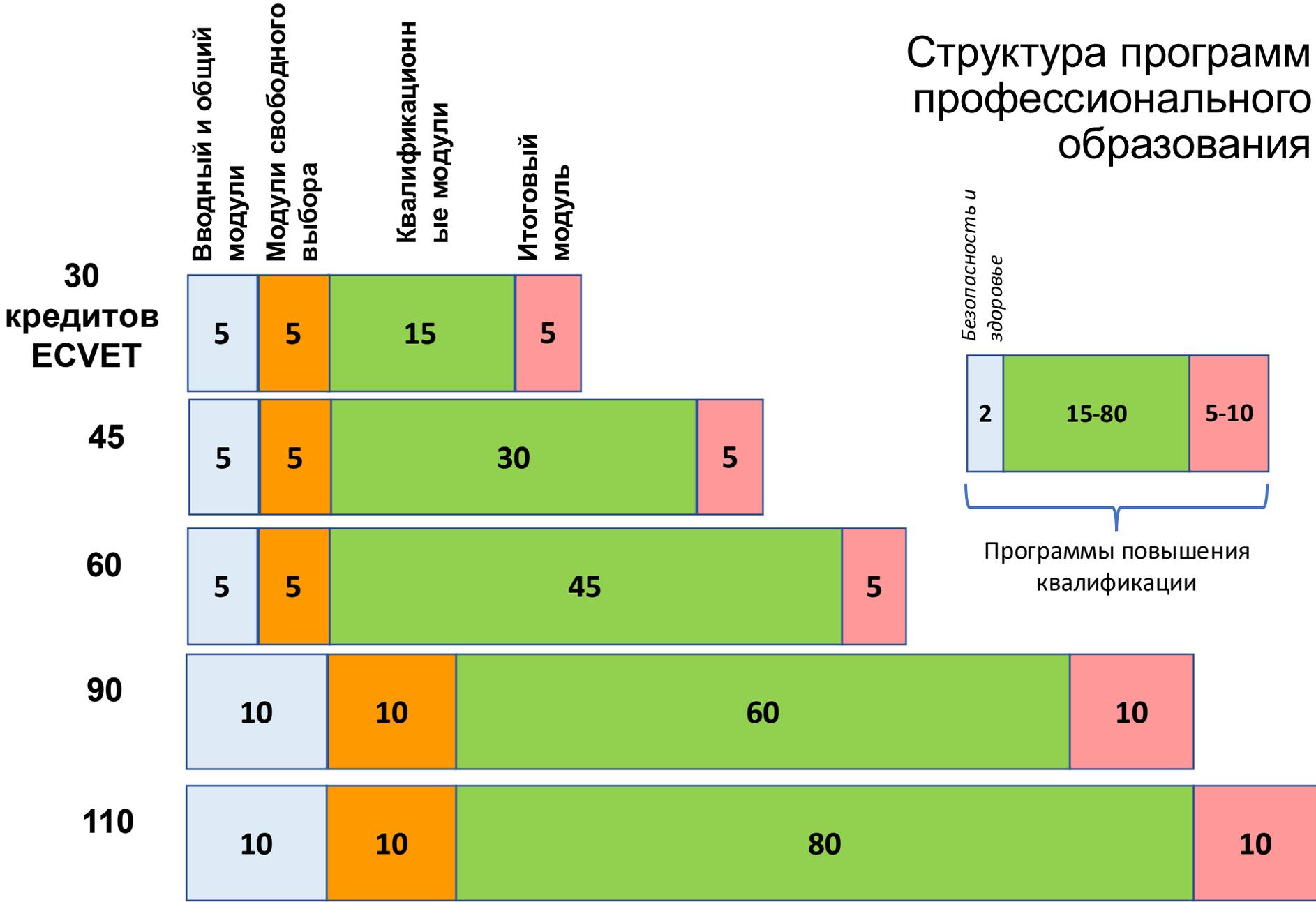


КЛАСТЕРЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ЗНАНИЙ

# Модульные программы профессионального образования

- На основе компетентности, с четко определенными целями обучения
- Соблюдать национальные отраслевые квалификационные стандарты
- Обычно модули соответствуют единицам квалификации.
- Такая же обучающая программа применяется для начального и непрерывного профессионального образования (за исключением вводных модулей и модулей свободного выбора)
- Продолжительность программ: 35, 40, 60, 90, 110 (кредитов)
- Программы ISCED 2 и ISCED 3 могут реализовываться вместе с общим образованием
- Разработаны экспертными группами, в состав которых входят преподаватели профессионально-технического образования и работодатели

# Структура программ профессионального образования



# Методологические проблемы разработки модульной программы профессионального образования

Когда модули базируются на элементарных рабочих задачах, модуляризация может привести к узкой специализации и излишне поведенческой направленности в обучении.

Проблемы с системным предоставлением профессиональных знаний.

Можем ли мы доверять учащимся/студентам, позволяя им самим выбирать модули?

Сложные и (потенциально) дорогостоящие процессы оценки и признания компетенций и квалификации.

## **Требования к компетентности педагогов и организации обучения**

- Необходимость взаимодействия различных преподавателей и тренеров при разработке модулей (включая подготовку информационно-учебных и оценочных материалов).
- Командная работа и гибкие тандемы преподавательского состава при организации обучения и поддержке студентов.
- Обеспечение взаимосвязи между модулями в учебном процессе.
- Интеграция теоретического компонента знаний (знаний), компонента практических навыков и компонента установок (ценностей) в каждом модуле.
- Особые требования к руководству студентами в организации учебного процесса.
- Поддержка и мотивация студентов к завершению всей программы обучения.

**Пример внедрения  
модульной программы  
профессионального  
образования в Литве –  
цели модуляризации**

---

Систематический пересмотр программ профессионального образования и переход к модульному обучению, наряду с установлением новых квалификационных стандартов, рассматриваются как важнейшие шаги по модернизации подготовки специалистов, позволяющие сделать систему максимально гибкой и современной, а также отказаться от устаревших и нерентабельных программ.

---

Реорганизация этой сферы направлена на то, чтобы дать возможность людям быстрее приобретать привлекательную квалификацию на рынке труда, а работодателям — получать необходимых им сотрудников.

# Разработка структуры учебных программ профессионального образования

Модульные программы профессионального образования и обучения состоят из обязательных (85%) и факультативных (15%) модулей, сгруппированных во вводные, профессиональные и итоговые категории.

Компетентностные модули в соответствии с отраслевыми квалификационными стандартами, модуль, соответствующий единице квалификации (в большинстве случаев).

Система кредитов: один учебный год соответствует 60 кредитам. Продолжительность программ профессионального образования будет определяться кредитами на преподавание, при этом один кредит эквивалентен 27 академическим часам.

К 2016 году было завершено более 60 модульных программ, подготовленных экспертными группами, состоящими из поставщиков профессионального образования и обучения и социальных партнеров, в основном при поддержке Европейского социального фонда (ЕСФ).

Пилотная реализация таких программ началась в 2015 году и была расширена в 2016 году до 38 модульных программ примерно в половине учреждений профессионального образования и обучения.

# Нагрузка студентов по модулям

- При реализации формальной программы профессионального образования в рамках начального профессионального образования (НПО) 22 академических часа, равных одному учебному кредиту, выделяются на контактную работу, консультирование и оценку учебных достижений учащихся, а также пять академических часов на самостоятельное обучение без руководства преподавателя.
- Для программы подготовки в рамках начального профессионального образования с участием лиц с особыми образовательными потребностями, обучавшихся по специальным образовательным программам, на контактную работу, консультирование и оценку учебных достижений учащихся выделяется 27 академических часов, равных одному учебному кредиту.
- Для формальных программ профессионального образования и обучения в рамках непрерывного профессионального образования (ППО) и неформального профессионального образования на контактную работу, консультирование и оценку учебных достижений учащихся выделяется 18 академических часов, равных одному учебному кредиту, и девять академических часов на самостоятельное обучение без руководства преподавателя.

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Преобладающее мнение преподавателей профессионального образования заключается в том, что практические навыки лежат в основе обучения, а контекстуализированные профессиональные знания должны позволять студентам эффективно применять специализированные профессиональные навыки и выполнять профессиональные задачи.
- Интеграция теоретической и практической подготовки признана одним из ключевых изменений, внесённых реформой. Говоря об интеграции теории и практики, респонденты в первую очередь имеют в виду взаимосвязь теоретической и практической подготовки в школьной среде.

**Реализация  
модульных  
программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Учреждения профессионального образования и подготовки (ПТО) все чаще переходят к модели, в которой теоретическое и практическое обучение проводит один и тот же преподаватель.
- Одной из самых сложных задач стало изменение профиля и перераспределение нагрузки преподавателей ПТО, специализирующихся либо на предоставлении теоретических знаний, либо на обучении практическим навыкам.
- Одновременное преподавание теоретических знаний и практических навыков представляет собой сложную задачу для преподавателей и иногда вызывает сопротивление модульному обучению.
- В то же время это способствует объединению различных концепций, развитию междисциплинарных компетенций и развитию профессиональных навыков.

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Преподаватели высоко оценили краткий вводный модуль, направленный на представление целей и структуры программы, знакомство с профессией и обзор рабочих процессов. Модуль предполагает посещение студентами компаний, встречи со специалистами и экспертами, обсуждение функций, компетенций и личностных характеристик специалистов.
- При реализации модулей несколькими преподавателями преподаватели совместно готовят учебные планы, координируют содержание обучения или совместно читают лекции, а также совместно оценивают компетенции студентов по окончании модуля.
- Модульная подготовка особенно повлияла на работу преподавателей, ранее отвечавших за ключевые компетенции и различные общеобразовательные предметы.
- В рамках новой структуры программы им необходимо адаптировать обучение в соответствии с содержанием модуля, что воспринимается как сложность при планировании обучения и приводит к фрагментарному обучению.

**Реализация  
модульных  
программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Распространённый подход заключается в вводном инструктаже для студентов в начале дня (урока), который даёт теоретические знания, необходимые для выполнения рабочего процесса, за которым следует практическое выполнение рабочих заданий и завершается рефлексией.
- *В качестве примера возьмём покраску поверхностей. Я объясняю им технику безопасности, затем инструменты и подготовку поверхности. Также я делаю краткий обзор инструментов (в течение десяти минут), а также всех валиков, мастерков и всего остального. (...) После такого введения я отвечаю на вопросы студентов, и мы приступаем к работе. В конце урока снова проводится заключительный инструктаж. (Учитель R12)*

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Другой подход основан на полной интеграции теории и практики, путём демонстрации выполнения пошагового рабочего процесса под руководством преподавателя в сочетании с усвоением профессиональных знаний:
- *Клиент приходит, и мы одновременно показываем и объясняем причёску. Ведь вы практически всё объясняете, ещё и схемы рисуете, это как теория.*  
(Преподаватель R1)

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Встречаются также случаи преподавания отдельных теоретических дисциплин и отработки практических навыков разными преподавателями.
- Некоторые преподаватели считают такой подход полезным для формирования профессиональных знаний с точки зрения «комплексности знаний» и их привлекательности для учащихся; однако такой подход требует четкой координации работы преподавателей.

**Реализация  
модульных  
программ  
профессионального  
образования с  
точки зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys  
2020)**

- Опытное обучение через практический опыт и аутентичность учебной среды, учебных заданий и оценки играют ключевую роль в формировании знаний.
- В условиях ограниченных возможностей обучения на реальном рабочем месте гибридные учебные среды позволяют практиковаться с использованием аутентичных инструментов и оборудования, а аутентичное взаимодействие с внешними клиентами в школе особенно хорошо подходит для этой цели.

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования  
(Vaitkutė, Tūtlys 2020)**

- Применение активных методов обучения является чётко приоритетным, хотя для некоторых групп учащихся с низкой успеваемостью также используется обучение фактическим профессиональным знаниям с использованием традиционных объяснительных методов и стандартизированных инструментов, основанных на запоминании фактов, таких как тесты с несколькими вариантами ответов.
- Привлекательные учебные задания и инструменты помогают учащимся приобретать необходимые профессиональные знания с меньшими усилиями и сохранять интерес к изучаемому материалу.
- Применяя активные методы обучения, учителя побуждают учащихся мыслить критически и творчески для принятия решений.

**Реализация  
модульных программ  
профессионального  
образования с точки  
зрения  
преподавателей  
профессионального  
образования (Vaitkutė,  
Tūtlys 2020)**

- Преподаватели упоминают различные активные методы обучения: педагогику обратного обучения, мозговой штурм и метод контролируемого открытия.
- С помощью этих методов они поощряют учащихся к инициативности и самостоятельности.
- Учащихся также поощряют вербально излагать свои знания и делиться ими, устно представляя теоретические домашние задания или задания в классе.
- Самостоятельное обучение посредством анализа ошибок и самооценки того, что в задании было выполнено хорошо или плохо, также, по-видимому, является стимулирующим.

# Оценка профессиональных компетенций в Литве

- Координатор – Центр развития квалификаций и профессионального образования
- Банк заданий (Центр развития квалификаций и профессионального образования). Все задания проверены и утверждены на основе отраслевых квалификационных стандартов и учебных программ.
- Онлайн-система теоретической оценки (Национальное агентство образования).
- Оценка компетенций проводится в учреждении профессионального образования/отраслевом центре практического обучения или на рабочем месте. Назначены ответственные учреждения профессионального образования.
- Представители бизнеса участвуют в проверке заданий, работе экзаменационных комиссий и т. д.
- Более системное планирование процесса оценки компетенций; информация публикуется в режиме онлайн.
- Возможность мониторинга оценки компетенций (содержание, результаты, организация и проведение).

# Центры оценки компетенций

Функции центров оценки компетенций (в соответствии с Описанием порядка оценки приобретенных компетенций лица, утвержденным приказом министра образования и науки Литовской Республики от 14 января 2015 г. № V-15, пункт 17):

- подготавливает и актуализирует структуры тестов для оценки теоретической части (знаний) присвоенных квалификаций, в которых указывается оценка каждой компетенции в баллах для каждой квалификации, описанной в профессиональном стандарте;
- подготавливает и актуализирует вопросы тестов для оценки теоретической части (знаний) соответствующих квалификаций;
- подготавливает и актуализирует задания для оценки практической части (навыков) соответствующих квалификаций;
- привлекает методические комиссии для разработки и актуализации структуры и вопросов тестов для оценки теоретической части (знаний), практических заданий для демонстрации навыков и организует их работу;

# Центры оценки компетенций

- совместно с привлеченными поставщиками услуг профессионального обучения организует и проводит оценку практической части (навыков) квалификации IV и V уровней;
- собирает информацию от привлеченных организаций профессионального обучения и организаций профессионального обучения о расписании теоретической и практической частей компетенции, представляет ее в орган управления квалификациями;
- делегирует преподавателей профессионального обучения (не обучавших лиц, компетенции которых оцениваются) в состав комиссий по оценке компетенции IV–V уровней квалификаций;
- отчитывается за организацию и проведение оценки с работниками за счет средств на оценку компетенции, рассчитанных в соответствии с Методикой расчета средств на оценку компетенции на одного человека и распределенных в соответствии с описанием порядка распределения средств на оценку компетенции;
- совместно с привлеченными организациями профессионального обучения обеспечивает качество организации и проведения оценки практической части компетенции (навыков).

# Групповая работа (вопросы и задания):

Как методологический подход исследования профессий и рабочих процессов в отраслях, применяемый при разработке профессиональных стандартов в Казахстане, позволяет:

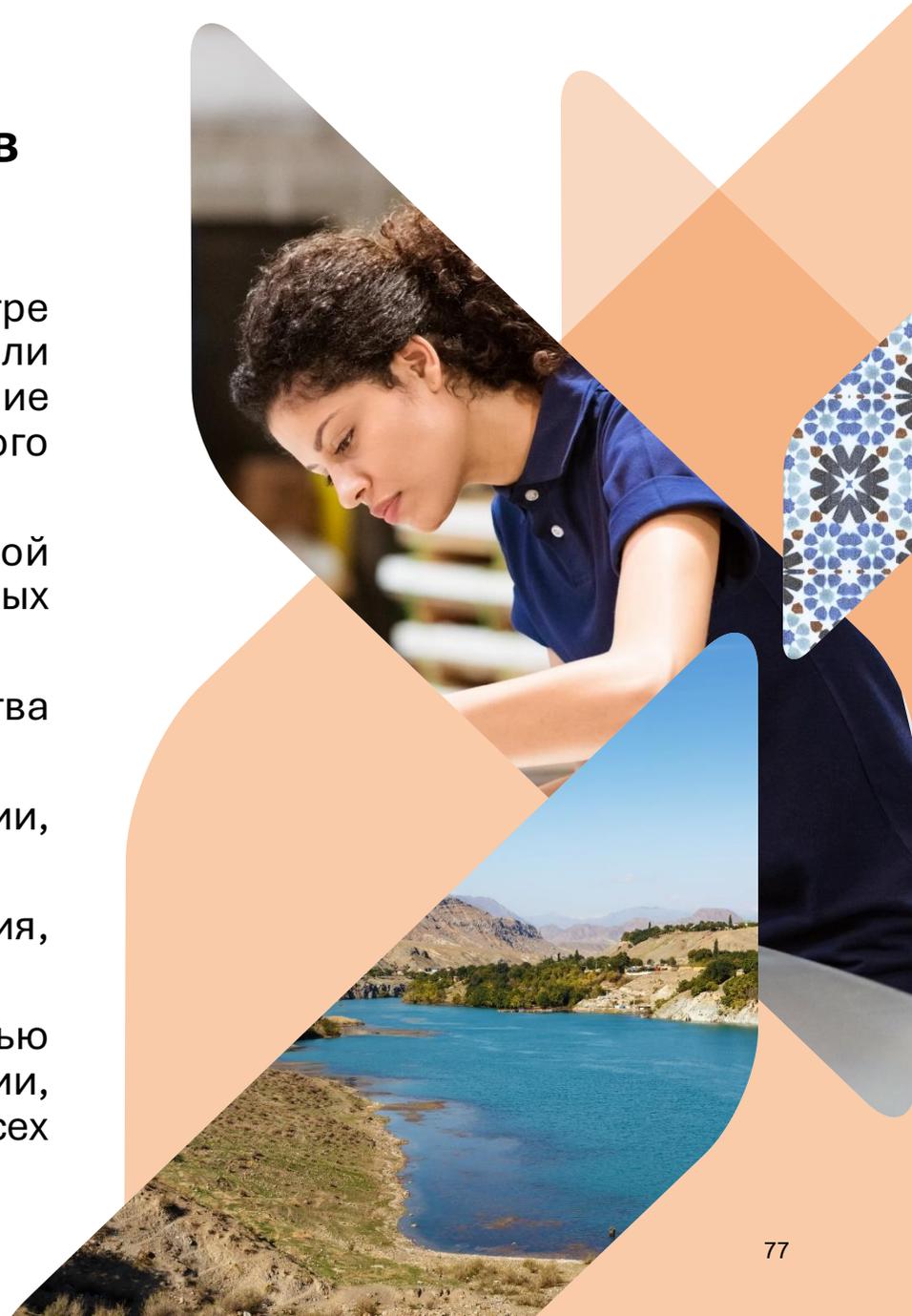
- обеспечить соответствие содержания стандарта потребностям рынка труда в отраслях?
- обеспечить гибкость в процессе разработки стандартов?
- обеспечить инициативу и вовлеченность различных заинтересованных сторон (работодателей, профсоюзов, поставщиков образовательных и учебных услуг, соответствующих государственных органов и т.д.) в разработку стандартов?
- обеспечить своевременную и достаточную подготовку стандартов?

# Групповая работа (вопросы и задания):

- **Практическое задание для группы участников с начальным уровнем знаний и понимания НСК и НРК.** Проанализируйте любой выбранный профессиональный стандарт Казахстана и обсудите, какие рабочие процессы являются объектами данного стандарта. Определите цели и задачи этих рабочих процессов, методы работы, а также требования, предъявляемые пользователями, заказчиками, государством и обществом.
- **Практическое задание для группы участников с продвинутым уровнем знаний, имеющих опыт работы в области НСК и НРК.** Проанализируйте любой выбранный профессиональный стандарт Казахстана и обсудите, какая информация и данные из соответствующего сектора экономики были использованы при разработке стандарта. Как в стандарте отражена релевантность данной квалификации для данного сектора?

## Развитие отраслевых профессиональных комитетов

- Первые отраслевые профессиональные комитеты при Центре развития квалификаций и профессионального обучения были сформированы в 2012 году. Их основной задачей было утверждение профессиональных стандартов и программ профессионального обучения.
- В 2018 году Центр развития квалификаций и профессиональной подготовки сформировал новый состав отраслевых профессиональных комитетов (ОПК).
- Для обеспечения эффективного социального диалога и качества деятельности ОПК их состав постоянно обновляется.
- Более половины членов СПК представляют организации, объединяющие работодателей.
- Организации, объединяющие образовательные учреждения, представлены менее чем четвертью членов СПК.
- Государственные учреждения представлены более чем четвертью членов СПК. Члены СПК, представляющие организации, объединяющие работников, составляют менее десятой части всех членов СПА.



# 18 отраслевых профессиональных комитетов (ОПК) около 280 членов ОПК

- Рассмотрение профессиональных стандартов
- Внедрение новых квалификаций или предложений по их обновлению
- Экспертная оценка программ профессионального обучения
- Внешняя экспертная оценка поставщиков услуг профессионального обучения, предоставляющих формальное профессиональное обучение и программы профессионального обучения
- Участие в экспертных комиссиях по оценке компетенций и документов учреждений, стремящихся получить право оценивать (признавать) лицо, претендующее на получение квалификации, председательство в комиссии

## Ситуация с обновлением профессиональных стандартов в цифрах

- 25 профессиональных стандартов. В 2024-2025 годах было обновлено 13 профессиональных стандартов;
- был разработан и утвержден профессиональный стандарт энергетического сектора.
- В общей сложности в реестре квалификаций насчитывается 687 квалификаций, из которых 42 — квалификации уровня 2 LTKS, 102 — квалификации уровня 3 LTKS, 197 — квалификации уровня 4 LTKS, 91 — квалификации уровня 5 LTKS, 255 — квалификации уровней 6-8 LTKS.
- В 2024-2025 годах было обновлено или разработано 65 описаний квалификаций, из которых 27 — новые квалификации.
- Наибольшее количество новых квалификаций появилось в энергетическом секторе (8) и в профессиональных стандартах инженерной отрасли (8).



The background features a large grey arrow pointing right, overlaid on a collage of images. On the left, there are photos of young women and men. A decorative pattern of blue and white geometric shapes is also visible. The overall design is modern and educational.

# *Групповая работа*

## *(вопросы и задания):*

Пожалуйста, обсудите план 3-5 ключевых ролей, функций отраслевых советов в развитии национальной системы квалификаций в Казахстане в пятилетней перспективе, указав эти виды деятельности и обозначив необходимые для их выполнения возможности и ресурсы. Вы можете использовать следующие наводящие вопросы:

- Как можно оптимизировать роли и обязанности отраслевых советов, чтобы в полной мере использовать потенциал этих органов в развитии НСК?
- Какое наращивание потенциала необходимо для отраслевых советов в области управления и развития НСК?