

**Национальный семинар «DARYA»,  
посвященный институциональному развитию  
и современным моделям управления в  
национальной системе квалификаций  
Узбекистана**

**День 1**

**16-17 АПРЕЛЯ 2026 Г., ТАШКЕНТ,  
УЗБЕКИСТАН**



**DARYA**

## Приветственное слово

**Бахтиер Юлдашев,**  
*Директор Национального агентства  
обеспечения качества образования,*  
**Христос Маразопулос**  
*Представитель Делегации  
Европейского Союза в Узбекистане,*  
**Надежда Солодянкина,**  
*Европейский Фонд Образования,  
Hyunkyung Park, UNESCO*



DARYA

# **Текущее состояние дел, механизмы и проблемы в национальной системе квалификаций.**

**Абдуагзам Жалилов**

**Институт развития национальной  
системы квалификаций.**

# Панельная дискуссия: текущее состояние дел, механизмы и вызовы в национальной системе квалификаций в Узбекистане

**Камола Ирискулова** (Секретарь отраслевого совета в сфере транспорта)

**Анвар Аллабергенов** (Директор Института развития национальной системы квалификаций)

**Шухрат Ибрагимов** (Директор Центра оценки в транспортном секторе)

**Шахбоз Рахмонов** (Директор Центра оценки в горнодобывающем секторе)

**Нодир Рахимов** (UNESCO, Национальный руководитель проекта)

Перерыв на кофе и групповое  
фото

10:40 – 11:00

Coffee break and group photo

10:40 – 11:00



DARYA

# **Роль отраслевых советов в национальной системе квалификаций (Латвия)**

**Байба Рамина, международный эксперт  
DARYA**

# **Проект ЕСФ - Создание отраслевой системы профессиональных квалификаций и повышение эффективности и качества профессионального образования: 1 декабря 2010 – 30 ноября 2015**

**Цель проекта:** усовершенствование системы обеспечения содержания профессионального образования, функционирующей в постоянном соответствии с потребностями отраслей народного хозяйства

Руководство: Государственное агентство по развитию образования [www.viaa.gov.lv](http://www.viaa.gov.lv)

Партнёры:

**Конфедерация работодателей Латвии** [www.lddk.lv](http://www.lddk.lv)

**Союз свободных профсоюзов** [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)

**Государственный центр содержания образования** [www.visc.gov.lv](http://www.visc.gov.lv)

**Государственная служба качества образования** [www.ikvd@gov.lv](mailto:www.ikvd@gov.lv)

# Задачи проекта

- Создание **12 отраслевых советов** в сфере национальной экономики
- Проведение **14 исследований по отраслям национальной экономики** и формирование профессиональной структуры для каждой отрасли (основная профессия, специализация, смежная профессия)
- Создание национальной рамки квалификаций в соответствии с Европейской рамкой квалификаций
- Разработка новых профессиональных стандартов или обновление существующих (80)
- Создание новых гибких модульных программ (56), основанных на компетенциях и результатах обучения
- Обновление квалификационных экзаменов (32), альтернативные методы
- Создание системы признания компетенций, полученных неформальным путем

# Советы экспертов в 13 отраслях (12 при Конфедерации работодателей)

- Туризм, индустрия красоты
- Химическое производство и сопутствующие отрасли – химия, фармацевтика, биотехнология, среда
- металлообработка, машиностроение
- Производство текстильных изделий, одежды, кожи и кожанных изделий
- Производство древесины (лесное хозяйство, деревообработка)
- Строительство
- Энергетика
- Предпринимательство, финансы, бухгалтерский учёт, администрирование
- Производство электронного и оптического оборудования, информационные и коммуникационные технологии
- Полиграфия и медиа технологии
- Транспорт и логистика
- Пищевая промышленность и сельское хозяйство - **при Совете по сотрудничеству сельскохозяйственных организаций**

# Состав отраслевых экспертных советов

Трехстороннее сотрудничество:

Работодатели + Государство +  
Работники

Согласно закону о профессиональном образовании:

В состав отраслевых экспертных советов входят представители отраслевых **работодателей** или их объединений, отраслевых профессиональных организаций, **профсоюзов**, работников и **государственных учреждений**.

# Энергетика (Из устава отраслевого совета)

## **Представители работодателей:**

Латвийская ассоциация электроэнергетики и строителей энергетических объектов, Учебный центр АО «Sadales tīkls», АО «Latvenergo», АО «GASO», АО «Latvijas siltumtīkls», ООО «Latvijas enerģētikas būvnieks», ООО «Empower», Ассоциация солнечной энергетики, Латвийская федерация возобновляемой энергетики, Латвийская ассоциация инженеров-холодильщиков и т. д., всего 11

## **Представители работников:**

- Латвийское профсоюзное общество “Энергия”,
- Профорганизация Сети высокого напряжения,

## **Представители государства:**

- Министерство образования и науки,
- Министерство экономики,
- Министерство благосостояния,
- Министерство климата и энергетики

# **Закон о профессиональном образовании - о отраслевых экспертных советах**

**Цель — способствовать соответствию отраслевого профессионального образования требованиям рынка труда, повышение ее эффективности и качества путем содействия сотрудничеству между государством и местными органами власти, учреждениями профессионального образования, отраслевыми работодателями и их объединениями, профсоюзами и их объединениями, а также специалистами по вопросам развития человеческих ресурсов.**

# Закон о профессиональном образовании - о отраслевых экспертных советах - задачи

- **вносить предложения** по созданию или обновлению **структуры квалификаций в отрасли**, а также предложения о необходимых профессиональных квалификациях
- **давать заключения** о соответствующих отрасли **профессиональных стандартах**
- **делегировать экспертов** для участия **в аккредитации учебных заведений** и в лицензировании программ профессионального образования, а также в проведении экзаменов по профессиональной квалификации;
- **участвовать в планировании развития сети учреждений профессионального образования**, соответствующих потребностям отрасли,
- **вносить предложения** относительно тенденций в области потребности отраслей в количестве учащихся и **планов набора учащихся на программы профессионального образования**, финансируемые государством;
- **содействовать сотрудничеству работодателей с учреждениями профессионального образования** в поддержке обучения, ориентированного на рабочую среду, и организации производственной практики;
- **решать вопросы, связанные с занятостью**, спросом и **предложением на рынке труда** соответствующей отрасли.

# Закон о профессиональном образовании - о отраслевых экспертных советах - право:

- предлагать изменения в деятельности **учреждений профессионального образования**;
- запрашивать у учреждений профессионального образования и государственных органов **информацию**, необходимую отраслевому экспертному совету в рамках компетенции, установленной настоящим законом;
- назначать отраслевых экспертов для **разработки профессиональных стандартов** и требований к профессиональной квалификации;
- давать заключения и предлагать изменения в **содержании программ профессионального образования** и экзаменов на профессиональную квалификацию;
- давать заключения для принятия решений о лицензировании или аккредитации, в том числе о **соответствии программы профессионального образования потребностям развития отрасли** и о прогнозах трудоустройства подготовленных ею специалистов.

# Деятельность Советов экспертов отраслей

Предоставляют предложения	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ структуре квалификаций отрасли</li><li>➤ количестве необходимых для отрасли обучаемых</li><li>➤ профессии и программы, необходимые для отрасли</li></ul>
Принимают участие:	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ В планировании развития сети учреждений и программ профессионального образования</li><li>➤ В создании структуры квалификаций отрасли, согласно нуждам рынка труда</li></ul>
Предоставляют заключения:	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Профессиональные стандарты</li><li>➤ Требованиях профессиональных квалификаций</li><li>➤ Лицензировании программ профессионального образования</li></ul>
Способствуют развитию сотрудничества между предпринимателями и учреждениями профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Содействуют организации учебной и квалификационной практики, на основе рабочей среды</li><li>➤ Информируют учреждения профессионального образования о специалистах, необходимых для данного региона</li><li>➤ Предоставление консультаций по вопросам соответствия учебного оборудования требованиям отрасли</li></ul>
Направляют экспертов отрасли	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ На работу в комиссии экспертов по аккредитации</li><li>➤ На работу в комиссии квалификационных экзаменов</li><li>➤ Для разработки профессиональных стандартов и требований к содержанию профессиональных стандартов</li></ul>

## Участие в системе квалификаций

Участвует в разработке **профессиональных стандартов**, включая формулирование результатов обучения

X

Участие в **лицензировании и аккредитации** профессиональных учебных заведений и программ

X

Разрабатывает **структуру квалификаций** в отрасли

X

Предлагает **новые квалификации** в данной отрасли

X

Участвует в **квалификационных экзаменах** — как в разработке содержания, так и в проведении самого экзамена

X

## **Обсуждение в малых группах :**

### **Роль и обязанности отраслевых стейкхолдеров в развитии национальной системы квалификаций в Узбекистане**

**40 минут**

- В разработке дескрипторов уровней НРК
- В разработке профессиональных стандартов
- В разработке критериев обеспечения качества
- Связывание квалификаций с национальной системой квалификаций
- Роль отраслевых советов в разработке отраслевых систем квалификаций и их связь с национальными системами квалификаций.
- Вызовы, потребности в наращивании потенциала
- Как обеспечить межотраслевое сотрудничество (в том числе в области навыков, актуальных для различных секторов)

12:20 – 13:20  
Обед

12:20 – 13:20  
Lunch



DARYA

# Обеспечение качества и стандарты обучения: от реестра профессиональных квалификаций до сертификации компетенций

Тереза Валентино

Патриция Скифино

регион Пьемонт

Сфера стандартов обучения и непрерывного образования

Отдел образования и права на обучение в университете,



# СТАНДАРТЫ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В ПЬЕМОНТЕ

- 1) Реестр квалификаций и стандартов обучения: единый ориентир для учебных программ и услуг по сертификации компетенций (IVC);
- 2) Стандарты разработки квалификаций: от профессионального профиля к обучению;
- 3) Комплексные оценочные тесты;
- 4) Итоговая аттестация.

# 1. РЕЕСТР КВАЛИФИКАЦИЙ И УЧЕБНЫХ СТАНДАРТОВ

На сегодняшний день Реестр региона Пьемонт состоит из следующих типов стандартных квалификаций:



**НАЦИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ:** получение квалификации в профессиональных образовательных учреждениях (IeFP), технических колледжах (ITS) и на высших технических курсах (IFTS), предусмотренное соответствующим законодательством.



**ПРОФИЛИ:** совокупность элементов (компетенции/рабочих процессов), относящихся к конкретной профессии.



**ЦЕЛИ:** совокупность знаний и навыков, которые можно применить в различных профессиях, специальностях и других профессиональных сферах или рассматривать как дополнение к уже освоенной специальности.

## ДРУГИЕ ВИДЫ СТАНДАРТОВ

В Реестре также представлены:

### СТАНДАРТ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ (КАРТОЧКА КУРСА)

Основное руководство для составления учебных программ. Каждая карточка содержит общую часть и часть с описанием стандартов учебных программ для конкретных групп обучающихся.

### СТАНДАРТНЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

Программы, составленные при участии экспертных комиссий для разработки учебных программ, финансируемых из регионального бюджета или признанных региональной системой образования.

### СТАНДАРТНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ТЕСТЫ

Тесты, составленные организованно несколькими экспертными комиссиями для конкретных специальностей/компетенций. Проводятся соответствующими независимыми организациями по окончании учебного курса/процедуры подтверждения компетентности для выдачи сертификатов.

# 1. РЕЕСТР КВАЛИФИКАЦИЙ И УЧЕБНЫХ СТАНДАРТОВ

## Работа экспертных комиссий по определению приоритетных специальностей для региона

Экспертные комиссии, возглавляемые должностными лицами регионов и состоящие из представителей ассоциаций образовательных учреждений, а также представителей социальных партнеров и работодателей, определяют значимые специальности/компетенции, не представленные в Реестре, и для каждой новой специальности/компетенции:

- определяют и описывают рабочие процессы и виды деятельности;
- определяют компетенции, необходимые для контроля рабочих процессов и определенных видов деятельности;
- описывают компетенции с точки зрения минимальных навыков и основных знаний
- составляют комплексные оценочные тесты.

## 2. Стандарты разработки квалификаций и проведения обучения: от профессионального профиля к обучению

Сейчас в Пьемонте разрабатывают основные правила для разработки квалификаций и проведения обучения с целью:

- обеспечить единообразие курсов в некоторых аспектах, требующих особого внимания, на всей территории региона;
- гарантировать гибкое обучение, соответствующее потребностям учащихся;
- предоставить единые основополагающие правила для организации обучения, предусмотренные законодательством региона о разрешении о проведении курсов. \*

В связи с этим предусмотрены руководящие принципы для

- курсов в профессиональных образовательных учреждениях (IeFP) для учащихся, имеющих право/долг получить образование и обучение (Законодательный Декрет № 226 от 17.10.2005);
- курсов для взрослых.

### 3. КОМПЛЕКСНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ТЕСТЫ: СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА ИТОГОВОЙ СЕРТИФИКАЦИИ

Итоговый экзамен заключается в проведении **комплексных оценочных тестов (КОТ), УТВЕРЖДЕННЫХ РЕГИОНОМ ПЬЕМОНТ И ОТНОСЯЩИХСЯ К КАЖДОМУ ПРОФИЛЮ В РЕЕСТРЕ.**

КОТ состоит из ПОДТЕСТОВ, которые проверяют **как теоретические, так и практические знания**, связанные со специальностью, являющейся предметом итоговой сертификации.

**Успешная сдача КОТ подтверждает освоение всех компетенций, предусмотренных профилем, и позволяет пройти итоговую сертификацию.**

КОТ предназначен исключительно для аттестации **ПОЛНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ (ПРОФИЛЯ ИЛИ ЦЕЛИ).**

## 4. ЭКЗАМЕНАЦИОННАЯ КОМИССИЯ: СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА ДЛЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ИТОГОВОЙ СЕРТИФИКАЦИИ

---

СЕРТИФИКАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН проводится НЕЗАВИСИМОЙ КОМИССИЕЙ, ЧТО ГАРАНТИРУЕТ БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ ОЦЕНИВАНИЯ.

Экзаменационная комиссия должна обеспечить надлежащее и качественное проведение экзамена и выставление итоговых оценок.

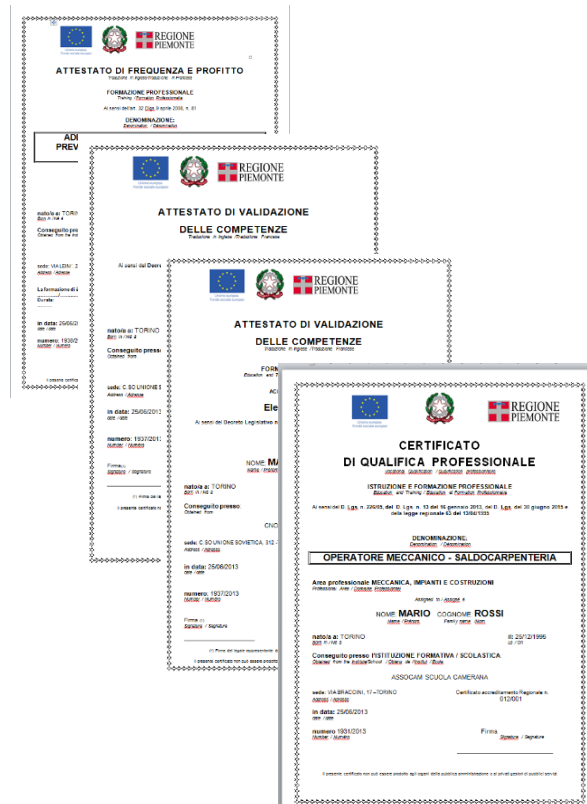
Как правило, она состоит из:

- Председателя;
- Специалиста из сферы рынка труда;
- Специалиста в области образования.

Председатель комиссии и специалист из сферы рынка труда вносятся в региональные списки, которые составляют после публикации специальных региональных уведомлений.

# Итоговая сертификация как результат курсов обучения и услуги валидации компетенций

Для обеспечения надлежащего качества и точности выдаваемых аттестатов сертификация проходит с использованием информационной системы ATTESTA, которая осуществляет присвоение и учет квалификации, а также следит за соответствием стандартам сертификации (специальность/компетенции) и стандартам проведения обучения (карточки курсов).



Классификация (Межминистерский Декрет от 30.06.2015)	Вид аттестации	Преобладающий уровень ЕСК
ЧАСТИЧНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ, ОТДЕЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ИЛИ ИХ СОСТАВЛЯЮЩИЕ	Аттестат о посещаемости и успеваемости	2/3
	Валидация компетенций	нет
ПОЛНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ	Профессиональная квалификация	3
	Специализация	4/5
	Диплом о профессиональном образовании	4
	Профессиональная квалификация	3
	Профессиональная пригодность	2
	Высшая техническая специальность (IFTS)	4

- Навигация:

- **Реестр квалификаций и учебных стандартов**

- <https://flaistd-fpl.regione.piemonte.it/repertoriofowcl/home>

- **Услуги по сертификации компетенций (IVC)**

- <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/servizi-certificazione-delle-competenze-ivc>

# Услуги по сертификации компетенций (IVC) в Пьемонте: история и перспективы

*МЕРОПРИЯТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В  
2021-2027*

Тереза Валентино

Сфера стандартов обучения и непрерывного образования

Отдел образования и права на обучение в университете, профессиональное обучение и труд



# ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ: УРОВНИ И ОРГАНИЗАЦИИ



**СЕРТИФИКАЦИИ И ВАЛИДАЦИИ ПОДЛЕЖАТ ТОЛЬКО ТЕ КОМПЕТЕНЦИИ, КОТОРЫЕ ЧИСЛЯТСЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИЛИ РЕГИОНАЛЬНЫХ, ПУБЛИЧНЫХ И КОДИФИЦИРОВАННЫХ РЕЕСТРАХ.**



# СИСТЕМА ПЬЕМОНТА: РАВНОЕ ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ

РЕГИОН ПЬЕМОНТ  
ОТВЕТСТВЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ

РЕЕСТР  
КВАЛИФИКАЦИЙ  
РЕГИОНА ПЬЕМОНТ

КОМПЕТЕНЦИИ  
(ЗНАНИЯ И НАВЫКИ)

РЕГИОН ВАЛИДИРУЕТ И СЕРТИФИЦИРУЕТ ТОЛЬКО КОМПЕТЕНЦИИ ИЛИ ИХ СОСТАВЛЯЮЩИЕ,  
УКАЗАННЫЕ В РЕГИОНАЛЬНОМ РЕЕСТРЕ КВАЛИФИКАЦИЙ

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ  
УЧРЕЖДЕНИЯ

*Единые правила о  
прохождении  
сертификации*

Услуги IVC

КУРСЫ  
ОБУЧЕНИЯ

СЕРТИФИКАТ УДОСТОВЕРЕНИЯ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ

ЭКЗАМЕН С НЕЗАВИСИМОЙ КОМИССИЕЙ  
+  
СЕРТИФИКАТ О КВАЛИФИКАЦИИ

# СИСТЕМА IVС В ПЬЕМОНТЕ 2025

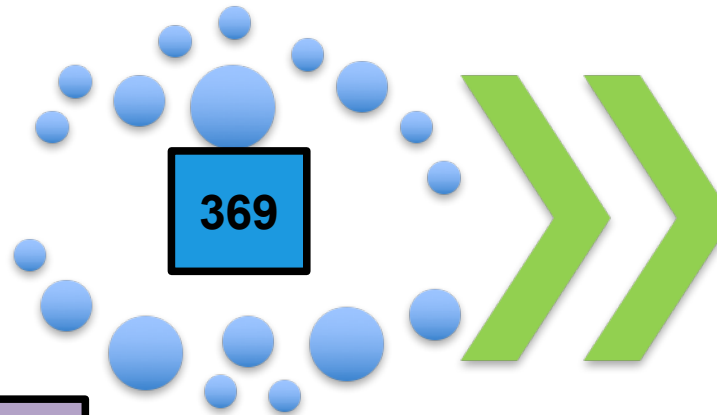
АККРЕДИТОВАННЫЕ  
УЧРЕЖДЕНИЯ

ОБУЧЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ОРИЕНТАЦИЯ



РЕГИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

КАНДИДАТЫ НА ДОЛЖНОСТЬ  
ЭКСПЕРТА В ОБЛАСТИ МЕТОДОВ  
СЕРТИФИКАЦИИ (ETC)  
(стандарты оказания услуг)



УСЛУГИ IVС НЕ ПРИМЕНИМЫ К  
РЕГЛАМЕНТИРОВАННЫМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ  
(ЕСЛИ ЭТО НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО СОГЛАШЕНИЕМ)

БЕСПЛАТНО ДЛЯ

ЭКСПЕРТЫ В ОБЛАСТИ  
МЕТОДОВ СЕРТИФИКАЦИИ  
(ETC)

140

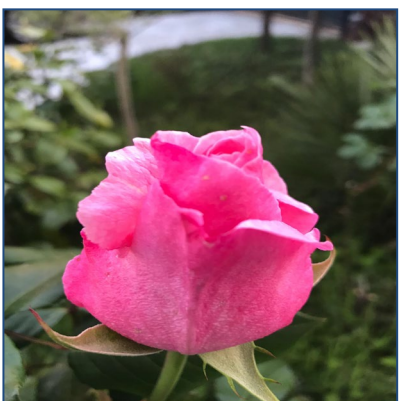
УПОЛНОМОЧЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ

ВОЗМОЖНО ЧАСТИЧНО ВАЛИДИРОВАТЬ КОМПЕТЕНЦИИ (НАВЫКИ И ЗНАНИЯ)

СЕРТИФИКАЦИЯ ПРЕДНАЗНАЧЕНА ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПРЕДПОЛАГАЕТ СДАЧУ ЭКЗАМЕНА С НЕЗАВИСИМОЙ КОМИССИЕЙ.

# ФОКУС НА УСЛУГИ IVC

ОТ НЕФОРМАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ...



$$x_{y^2} \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a} + \sin A$$

ДО ФОРМАЛЬНОЙ  
СЕРТИФИКАЦИИ

**CERTIFICATO DI  
QUALIFICA PROFESSIONALE**  
Certificate / Certificat

**FORMAZIONE PROFESSIONALE**  
Vocational Training / Formation Professionnelle

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015 e della legge regionale 63 del 13/04/1995 e s.m.i.

**DENOMINAZIONE:**  
Denomination / Dénomination

Area professionale:  
Professional Area / Domaine Professionnel

Conferito a:  
Assigned to / Assigné à

NUME:  
Name / Prénom

COGNOME:  
Family name / Nom

nato/a a:  
Born in / Né à

Il:  
Of / Le

Conseguito presso:  
Obtained from / Obtenu de

sede:  
Address / Adresse

Il n. data:  
date / date

numero:  
Number / Numéro

Certificato accreditato Regionale n.  
Regional accreditation number / Numéro d'accréditation régionale

Firma:  
Signature / Signature

Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi.  
EU Firms: gli Agenti rappresentativi dell'UE in presso il quale l'attestato è così o il sito o suo delegato alla firma

COESIONE  
ITALIA 21-27  
PIEMONTE

 Cofinanziato  
dall'Unione europea



 REGIONE  
PIEMONTE

COESIONE  
ITALIA 21-27  
PIEMONTE

 Cofinanziato  
dall'Unione europea



 REGIONE  
PIEMONTE

## ВЫЯВЛЕНИЕ

- Сбор сведений о опыте и подтверждающих материалов;
- Определение соответствующей подготовки;
- Информация о гражданине.

## ВАЛИДАЦИЯ

- Собеседование со специалистом + последующее тестирование;
- Собеседование со специалистом ETC + специалистом в соответствующей области;
- Свидетельство о валидации компетенций.

## СЕРТИФИКАЦИЯ

- Экзамен с независимой комиссией;
- Сертификат о квалификации или специализации.

# РЕГИОН ПЬЕМОНТ НА ПУТИ К УНИВЕРСАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ УСЛУГ 2015-2025



## ЦЕЛИ МЕРОПРИЯТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ

1. УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА УСЛУГ IVС

1.5 МИЛЛИОНА

2. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

РАСШИРЕНИЕ ЦЕЛЕВЫХ ГРУПП

3. РАСПРОСТРАНЕНИЕ И ИНТЕГРАЦИЯ

РЕКЛАМНАЯ КАМПАНИЯ

ПРОВЕДЕНИЕ СЕМИНАРОВ (с участием профобъединений, НКО и центров занятости)

ОПРЕДЕЛИТЬ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ СТОИМОСТЬ, ДЛИТЕЛЬНОСТЬ И КОНТРОЛЬ ЗА МЕРОПРИЯТИЯМИ

2025- 2027 УНИВЕРСАЛЬНАЯ СИСТЕМА УСЛУГ ПЬЕМОНТА

# УСЛУГИ IVC И МЕРОПРИЯТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЗНАЧЕНИЯ



**Задачи**



ИННОВАЦИИ, СТРАТЕГИЯ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ стратегий развития

**Нововведения**



Обширные целевые группы      Повсеместное распространение и цифровизация услуг IVC      Комплексная кампания по продвижению услуг IVC

**Бюджет**



**6 МИЛЛИОНОВ ЕВРО**

**Бенефициары**



Учреждения с экспертами в области методов сертификации (ETC), которые перешли на новые региональные стандарты.

**Целевые группы**



**ЗАНЯТЫЕ**, в том числе находящиеся в зоне риска      **БЕЗРАБОТНЫЕ**, в том числе длительно безработные      **ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ**  
Уязвимые группы населения

# 2019 и 2024 – МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРИЗНАНИЕ

**ПРЕМИЯ  
В НОМИНАЦИИ «СТРАТЕГИЯ» за  
ЗА РАЗРАБОТКУ ИТС И ИХ ТЕСТОВОМУ ВНЕДРЕНИЮ  
VPL в Берлине, 2019 г.**

Жюри из экспертов Европейской комиссии, Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop) и ЮНЕСКО вручило премию Пьемонту по разработке ИТС за:

- применяемые методы;
- соответствие европейским директивам;
- устойчивость, инновационность и тиражируемость.

Информация: <https://vplbiennale.org/vpl-prize/#>

Видео: <https://www.youtube.com/watch?v=pCorPRvScTw>

**БЛИЦДОКЛАД  
«Пьемонт на пути  
к универсальной системе услуг ИТС»  
5-я биеннале VPL  
Килкенни  
Ирландия  
2024**

Навигация:

➤ **Реестр квалификаций и учебных стандартов**

<https://flaistd-fpl.regione.piemonte.it/repertoriofowcl/home>

➤ **Услуги по сертификации компетенций (IVC)**

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/servizi-certificazione-delle-competenze-ivc>

*«Логика доставит вас от А до Я;  
воображение доставит вас ПОВСЮДУ».*

*Альберт Эйнштейн*

СПАСИБО!

[teresa.valentino@regione.piemonte.it](mailto:teresa.valentino@regione.piemonte.it)



**Европа инвестирует в Пьемонт, а Пьемонт — в тебя!**



Аккредитация организаций, осуществляющих профессиональное обучение и консультации по вопросам карьеры на протяжении всей жизни в регионе Пьемонт.

*РЕГИОН ПЬЕМОНТ*

*Дирекция по образованию и праву на университетское обучение,  
профессиональной подготовке и труду*

*Отдел стандартов обучения и непрерывной профориентации*

## Определение аккредитации

Аккредитация — это процедура, посредством которой регион Пьемонт признаёт возможность предлагать и реализовывать мероприятия по **профессиональному обучению, финансируемые за счёт государственных средств или для которых требуется аккредитация, а также мероприятия по сопровождению карьеры на протяжении всей жизни.**

---

## Субъекты аккредитации

**Государственные и частные организации могут подавать заявки на аккредитацию.**

Реализация деятельности в сфере обучения в регионе Пьемонт, может быть поручена следующим учебным заведениям:

- a) государственные учреждения, осуществляющие деятельность в сфере профессионального обучения;
  - b) некоммерческие организации, являющиеся подразделениями демократических и национальных объединений работников, самозанятых, предпринимателей, кооперативного движения или ассоциаций с образовательными и социальными целями;
  - c) консорциумы с участием государства;
  - d) компании и консорциумы компаний.
-

## Структура аккредитации

**Для получения аккредитации, организации должны соответствовать следующим критериям:**

- a) управленческий и организационно-логистический потенциал;
- b) экономическая ситуация;
- c) профессиональные компетенции;
- d) уровень эффективности и результативности ранее реализованных мероприятий;
- e) взаимодействие с социально-экономической системой на соответствующей территории.

**Данные требования раскрываются и детализируются в Сводных операционных руководствах по аккредитации, которые подразделяются на:**

- критерии;
- показатели;
- параметры и подтверждающие документы (на основании которых фиксируются несоответствия).

# Структура аккредитации

Аккредитация деятельности по профессиональному обучению предоставляется в соответствии с четырьмя макротипологиями обучения:

## Макротипология А

*Обучение для реализации права на образование*

## Макротипология В

*Высшее образование*

## Макротипология С

*Повышение квалификации (обучение по месту работы)*

## Макротипология D

*Дополнительное (субсидиарное) профессиональное образование в государственных школах (или частных школах, признанных государством)*

**В зависимости от целевой группы выделяются следующие типы:**

*обучение для социально уязвимых категорий (типология d);*

*обучение для лиц с инвалидностью (типология h);*

*обучение для безработных взрослых и непрерывное обучение по индивидуальному запросу (типология ad);*

*Ученичество (типология ar);*

*дистанционное обучение (типология fad).*

Аккредитованные организации всех макротипологий **могут проводить валидацию неформального и информального обучения**, если у них есть **сертифицированный персонал (Эксперты в области техники сертификации)**. Обучение этих экспертов и ведение реестра сертифицированных экспертов осуществляется регионом Пьемонт.

## Структура аккредитации

**Аккредитация в сфере сопровождения карьеры на протяжении всей жизни предоставляется по четырём макро-областям:**

**MIO**

*Макро-область информационного сопровождения профориентации*

**MFO**

*Макро-область консультирования по направлениям обучения*

**MCO**

*Макро-область консультирования в сфере профориентации*

**MIL**

*Макро-область поддержки трудоустройства*

---

## Структура аккредитации

**Аккредитация в сфере сопровождения карьеры на протяжении всей жизни предусматривает контроль качества персонала, осуществляющего профориентационную деятельность.**

К персоналу профориентации (фронт-офис и бэк-офис), как правило, относятся следующие категории специалистов:

- ответственное лицо за реализацию мероприятия или программы;
  - эксперты по диагностике и анализу потребностей, проектированию и оценке;
  - консультанты по профориентации;
  - преподаватели и наставники (тьюторы) для профориентационного обучения и трудоустройства;
  - эксперты и свидетели (лица, сотрудничающие с преподавателем).
-

## Структура аккредитации

Аккредитация в сфере сопровождения карьеры на протяжении всей жизни предусматривает контроль качества следующих процессов:

*профориентационное действие (guidance action) - отдельная услуга или действие, которое организация оказывает пользователю (информационная служба, консультация, курс, собеседование и т.д.);*

*профориентационный маршрут (orientation pathway) - деятельность, включающая одно или несколько действий, объединённых в одну или несколько макрообластей;*

*профориентационный проект (guidance project) - деятельность, включающая один или несколько профориентационных маршрутов, реализуемых на аккредитованной площадке.*

Аккредитация в сфере сопровождения карьеры на протяжении всей жизни также предусматривает контроль: безопасности аккредитованных объектов; обеспечения конфиденциальности помещений, используемых для профориентационной деятельности; продвижения профориентационных услуг.

---

## Контроль в аккредитации

### **Контроль за соблюдением требований к качеству системы аккредитации:**

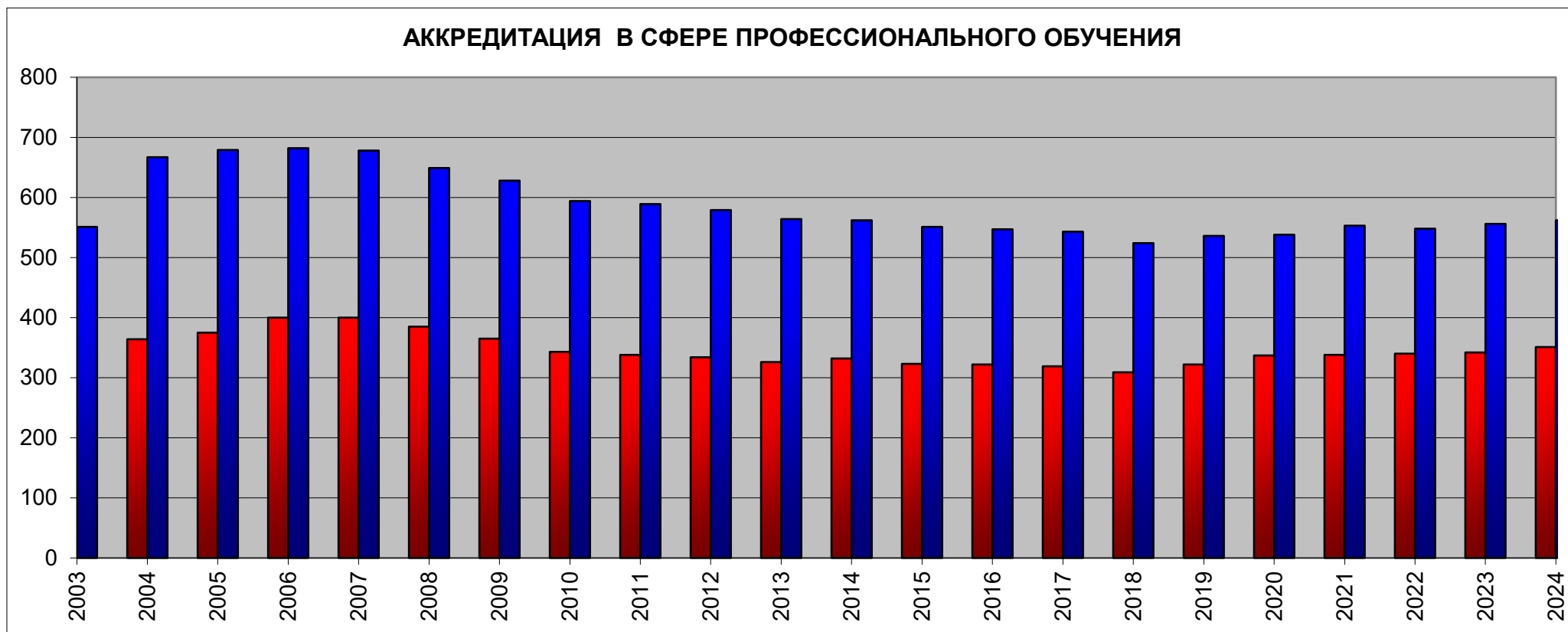
Проверки проводятся в полном объёме во всех учреждениях независимыми экспертами, назначенными и прошедшими подготовку регионом Пьемонт, либо региональными должностными лицами, которые проверяют соблюдение требований с использованием операционных руководств в качестве инструмента контроля.

Контроль также частично осуществляется органами региона Пьемонт в отношении отдельных документальных аспектов, связанных с финансово-экономическим состоянием.

Инспекционные отчёты, оформленные в виде заключений, подготовленных экспертами, рассматриваются регионом Пьемонт, который также отвечает за ведение и обновление публичного реестра аккредитованных объектов.

---

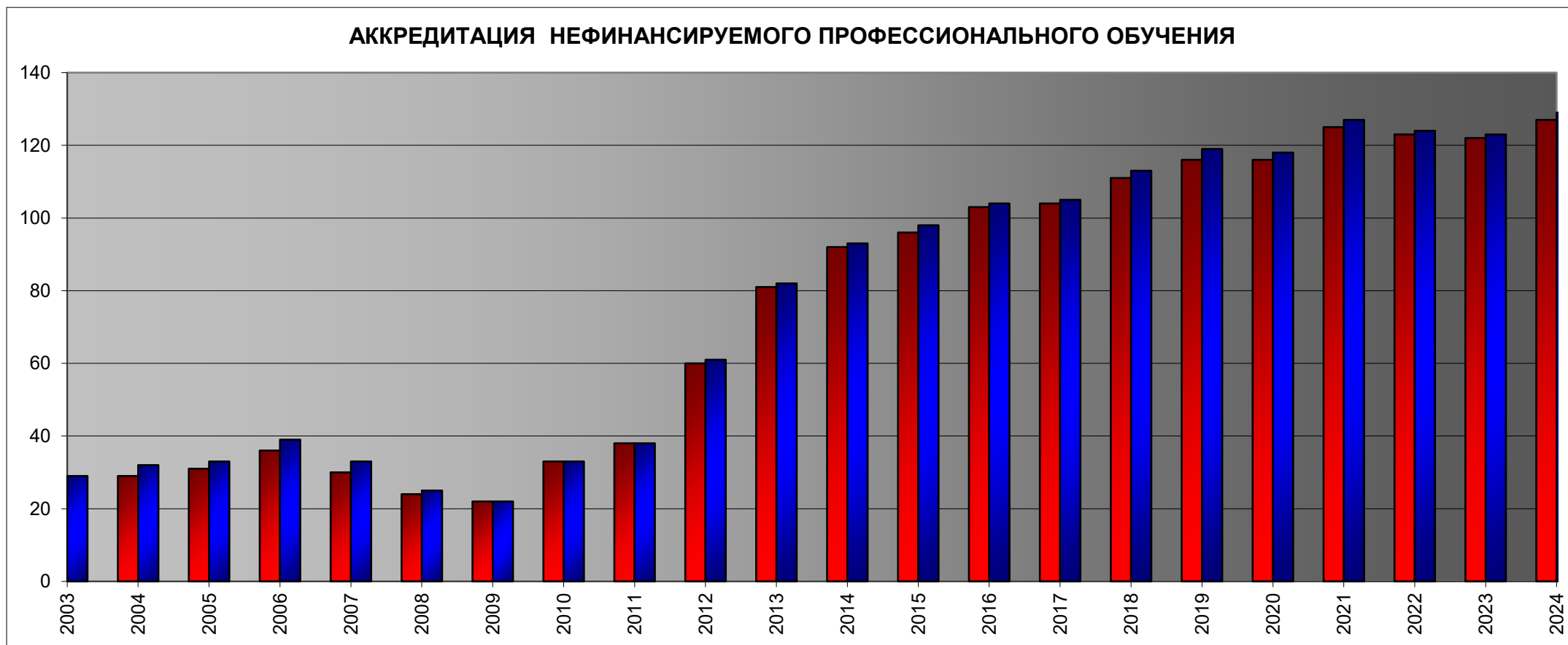
# Статистика аккредитации



 **ГОЛОВНЫЕ ОФИСЫ**

 **ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ГОЛОВНЫМ ОФИСОМ**

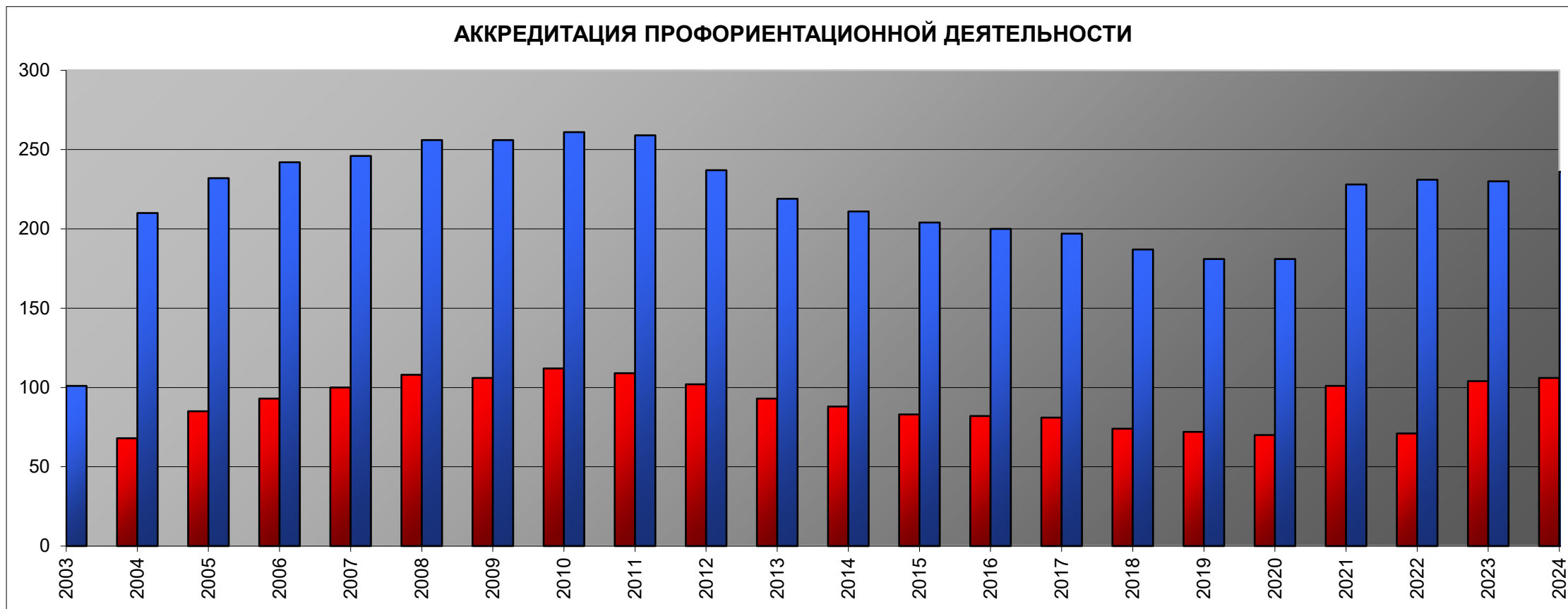
# Статистика ааккредитации



 **ГОЛОВНЫЕ ОФИСЫ**

 **ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ГОЛОВНЫМ ОФИСОМ**

# Статистика аккредитации



 **ГОЛОВНЫЕ ОФИСЫ**

 **ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ГОЛОВНЫМ ОФИСОМ**

## Количество аккредитаций на сегодняшний день

### Аккредитация в сфере профессионального обучения:

Головные офисы: **350**

Операционные подразделения, связанные с головным офисом: **569**

### Аккредитация нефинансируемого профессионального обучения

Головные офисы: **128**

Операционные подразделения, связанные с головным офисом: **130**

### Аккредитация профориентационной деятельности

Головные офисы: **104**

Операционные подразделения, связанные с головным офисом: **238**

---

## Доступ к информации

**На официальном сайте региона Пьемонт имеется специальный раздел, посвящённый аккредитации, содержащий все нормативные документы и актуальный перечень всех аккредитованных площадок.**

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/accreditamento-delle-strutture-formative-orientamento/sedi-accreditate-piemonte>

**В этом же разделе представлен статистический анализ аккредитованных операторов по профессиональному обучению и карьерному консультированию в регионе Пьемонт, в котором освещается тенденция к прогрессивному развитию аккредитации в регионе Пьемонт с 2002 года, с особым акцентом на приток и отток специалистов из системы и связанные с этим тенденции.**

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/accreditamento-delle-strutture-formative-orientamento/analisi-statistica-degli-operatori-accreditati-per-formazione-lorientamento>

---

Спасибо за внимание

# Валидация неформального и информального обучения в Ирландии – опыт Kilkenny and Carlow

*Сара Баррон, Руководитель стратегического проекта в области дополнительного образования и профессиональной подготовки, Совет по образованию и профессиональной подготовке Килкенни и Карлоу, Ирландия.*



**DARYA**



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

# Совет по образованию и обучению графств Килкенни и Карлоу (СООГКК)

# Обзор входных данных



Обзор Совета по образованию и обучению графств Килкенни и Карлоу



Ирландская система обеспечения качества и критерии аккредитации



Политика и процессы обеспечения качества СООГКК



Признание приобретенного опыта в Совете по образованию и обучению графств Килкенни и Карлоу (КСЕТВ): пример конкретного случая заявителя



**kilnetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

**Обзор Совета по  
образованию и обучению  
графств Килкенни и Карлоу**

# Контекст СООГКК



Программы и курсы дальнейшего образования и обучения (FET) реализуются через сеть Советов по образованию и обучению по всей стране. Финансирование предоставляется Правительством Ирландии через Департамент дальнейшего и высшего образования, исследований, инноваций и науки и администрируется SOLAS (национальное агентство по финансированию)



Система FET в Ирландии предлагает широкий спектр возможностей для непрерывного обучения для лиц старше 16 лет, включая ученичество, стажировки, курсы PLC, общественное и частичное образование для взрослых, а также базовые навыки грамотности и счета. Обучение реализуется на уровнях 1–6 Национальной рамки квалификаций (NFQ), при этом признание предыдущего опыта (ППО) доступна на уровнях 4–6.



СООГКК реализует 22 отдельные программы в рамках дальнейшего образования и обучения (FET) через свои центры в Карлоу и Килкенни.

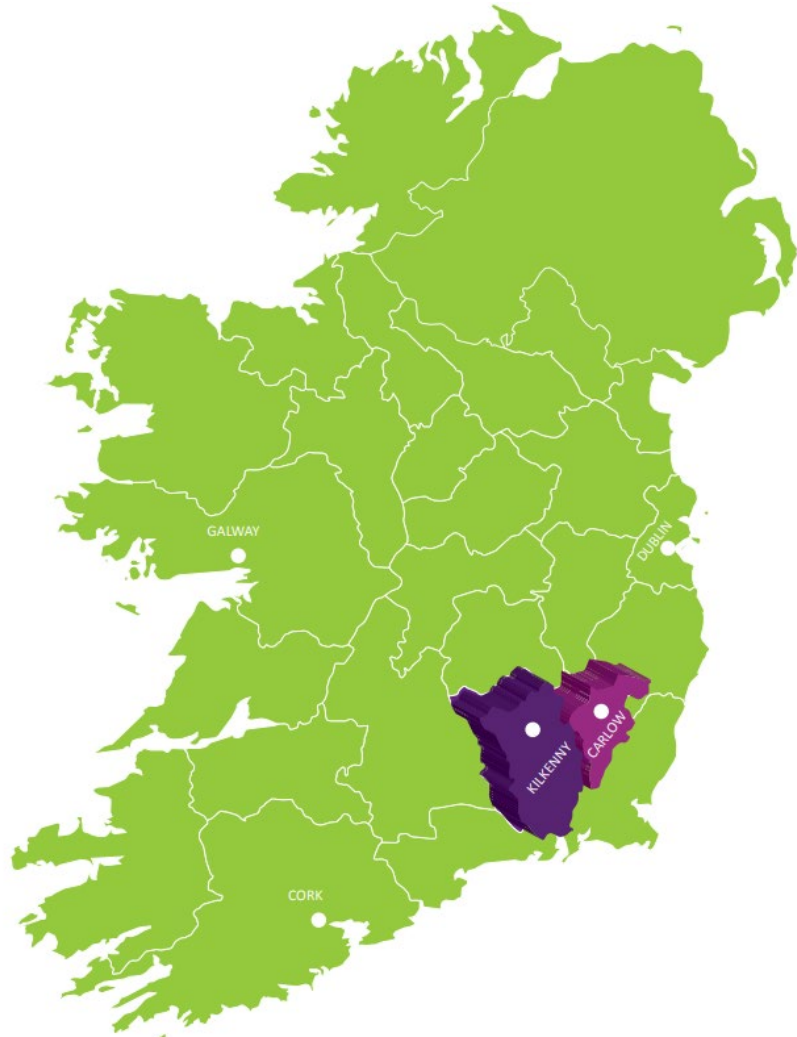


Национальная стратегия FET «**Создавая будущее: стратегия дальнейшего образования и обучения 2026–2030**» определяет направления развития системы дальнейшего образования и обучения СООГКК



СООГКК реализует 22 разнообразные программы дальнейшего образования и обучения в своих центрах в Карлоу и Килкенни, обеспечивая обучение в 30 локациях для 16 470 обучающихся в 2025 году в рамках национального сектора FET с бюджетом 1,266 млрд евро в 2025 году

# Территория предоставления услуг СООГКК



- Программы образования для взрослых
- Курсы PLC (программы постсреднего профессионального образования)
- Учебные услуги (ученичество, стажировки и программы специализированной подготовки — SST)
- Инициативы локального обучения
- Центры общественного обучения
- Программы работы с молодежью
- Офисы СООГКК
- Школы



**kcetb**  
Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow*  
*Education and Training Board*

# Система обеспечения качества

# Система обеспечения качества в Ирландии

- Ирландское агентство по качеству и квалификациям (QQI) независимое государственное агентство, ответственное за регулирование, разработку и поддержание стандартов, а также обеспечение качества в системе дальнейшего и высшего образования Ирландии.
- Поставщики аккредитованных программ образования и обучения должны получить одобрение QQI
- Поставщики обязаны внедрить процедуры обеспечения качества, соответствующие требованиям QQI, для реализации программ квалификаций.
- Поставщики обязаны разрабатывать и предоставлять обучающимся политики в области признания предыдущего опыта (ППО).



**kcetb**

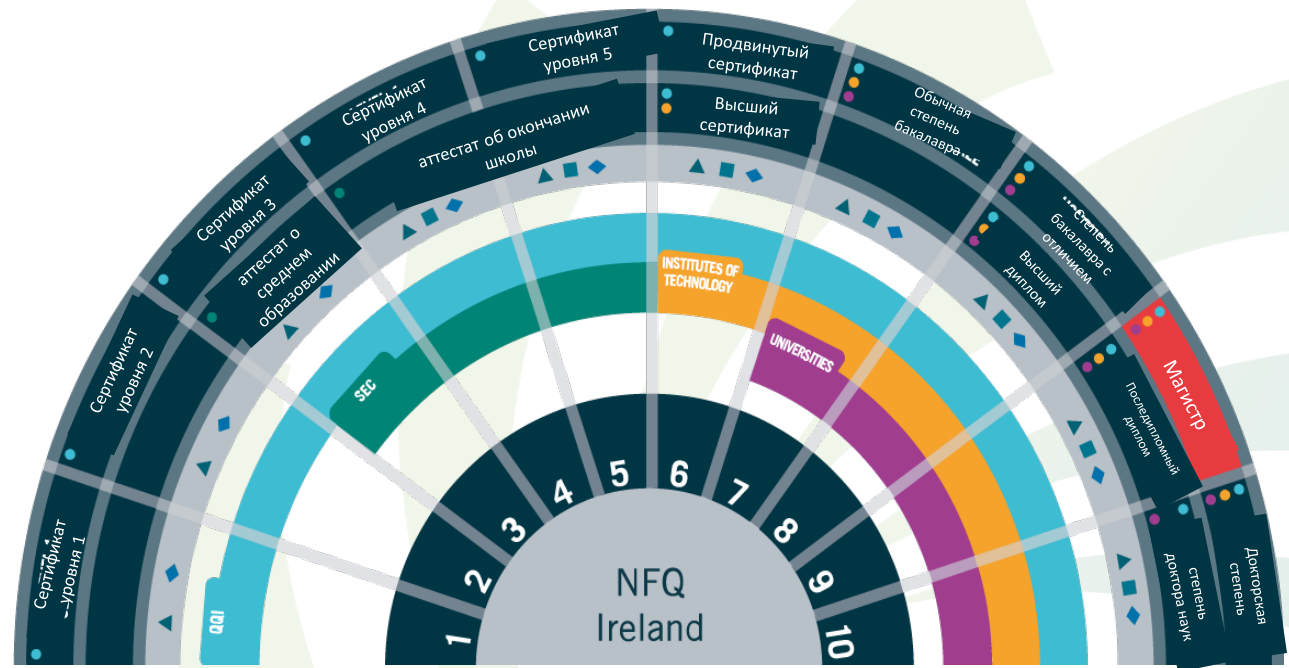
Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Национальная рамка квалификаций

- Система Национальной рамки квалификаций (NFQ) демонстрирует, как **все** квалификации в Ирландии взаимосвязаны. Управление системой осуществляет Ирландское агентство по качеству и квалификациям (QQI)
- Рамка включает 10 уровней - от базового (уровень 1) до докторской степени (уровень 10)

## Преимущества с точки зрения признания предыдущего опыта;

- Поддерживает обучающихся в визуализации их образовательной траектории и делает ирландские квалификации понятными и признаваемыми на международном уровне
- Способствует непрерывному обучению и переходам между образованием и занятостью.



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Система общих квалификаций (CAS)

- Система CAS охватывает уровни 1-6 Национальной рамки квалификаций Ирландии.
- Стандарты CAS администрируются Ирландским агентством по качеству и квалификациям (QQI), при этом учебные заведения аккредитуются для реализации программ, разработанных в соответствии с этими стандартами.
- Все квалификации имеют единую структуру: наименование, уровень, объем (размер), тип оценки и система оценивания
- В рамках CAS предусмотрены различные типы квалификаций: основные, частичные, целевого назначения и дополнительные.
- Для каждой квалификации определены результаты обучения (знания, навыки и компетенции)

## Преимущества с точки зрения валидации приобретенного опыта:

- **Мобильность обучающихся** - квалификации признаются и могут накапливаться в рамках системы квалификаций
- **Гибкость** - более мелкие квалификации (например, частичные квалификации CAS / микроквалификации) могут со временем накапливаться до более крупных квалификаций
- **Обеспечение качества** - QQI утверждает (валидирует) все программы



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow*  
*Education and Training Board*

# Политика и принципы обеспечения качества

# ППО в СООГКК

- **Качество** - все заявки на ППО являются частью общей системы обеспечения качества СООГКК.
- **Валидность** - все заявки на ППО оцениваются на предмет достижения соответствующего **уровня** знаний, навыков и компетенций, необходимых для получения квалификации **в соответствии с Национальной рамкой квалификаций Ирландии (NFQ)**.
- **Надежность** = все заявки на ППО оцениваются с целью обеспечения их точности, валидности и **согласованности с национальными стандартами**.
- **Справедливость** - все заявки на ППО рассматриваются на основе **справедливого и единообразного подхода**.
- **Прозрачность** - все заявки на ППО **обрабатываются прозрачно**; в свою очередь, все процедуры оценки проводятся **в соответствии со стандартами соответствующего уровня NFQ**

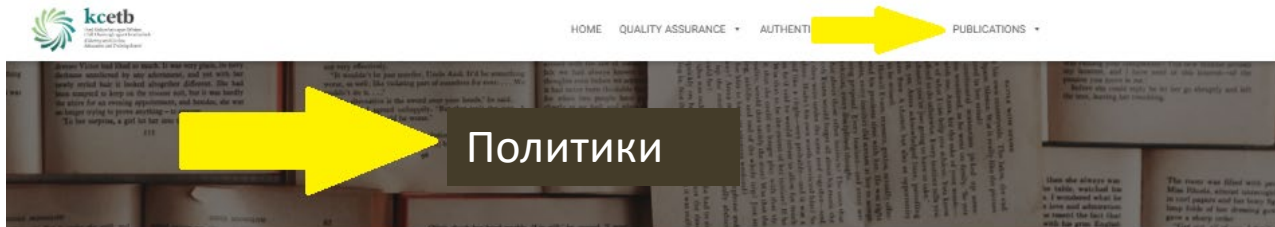


**kcetb**

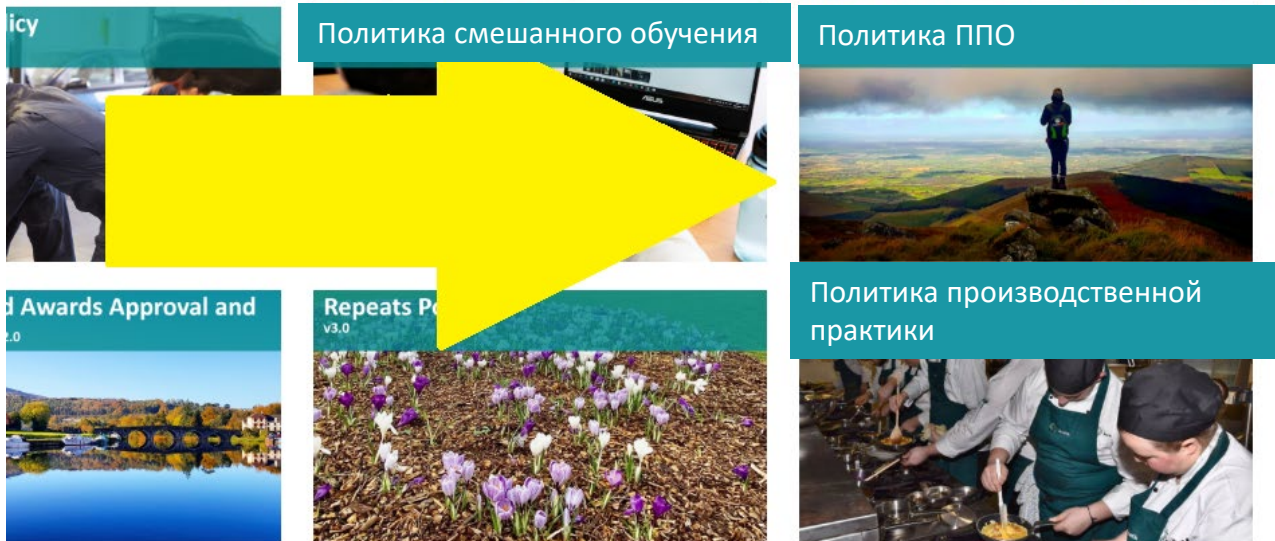
Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Политика признания предыдущего опыта

[www.kcetbqa.ie](http://www.kcetbqa.ie)



76 wide policies in place. To access the policy and related forms please click on the policy image.



## Политика признания предыдущего опыта

Issued: [redacted]

Version: 2.0

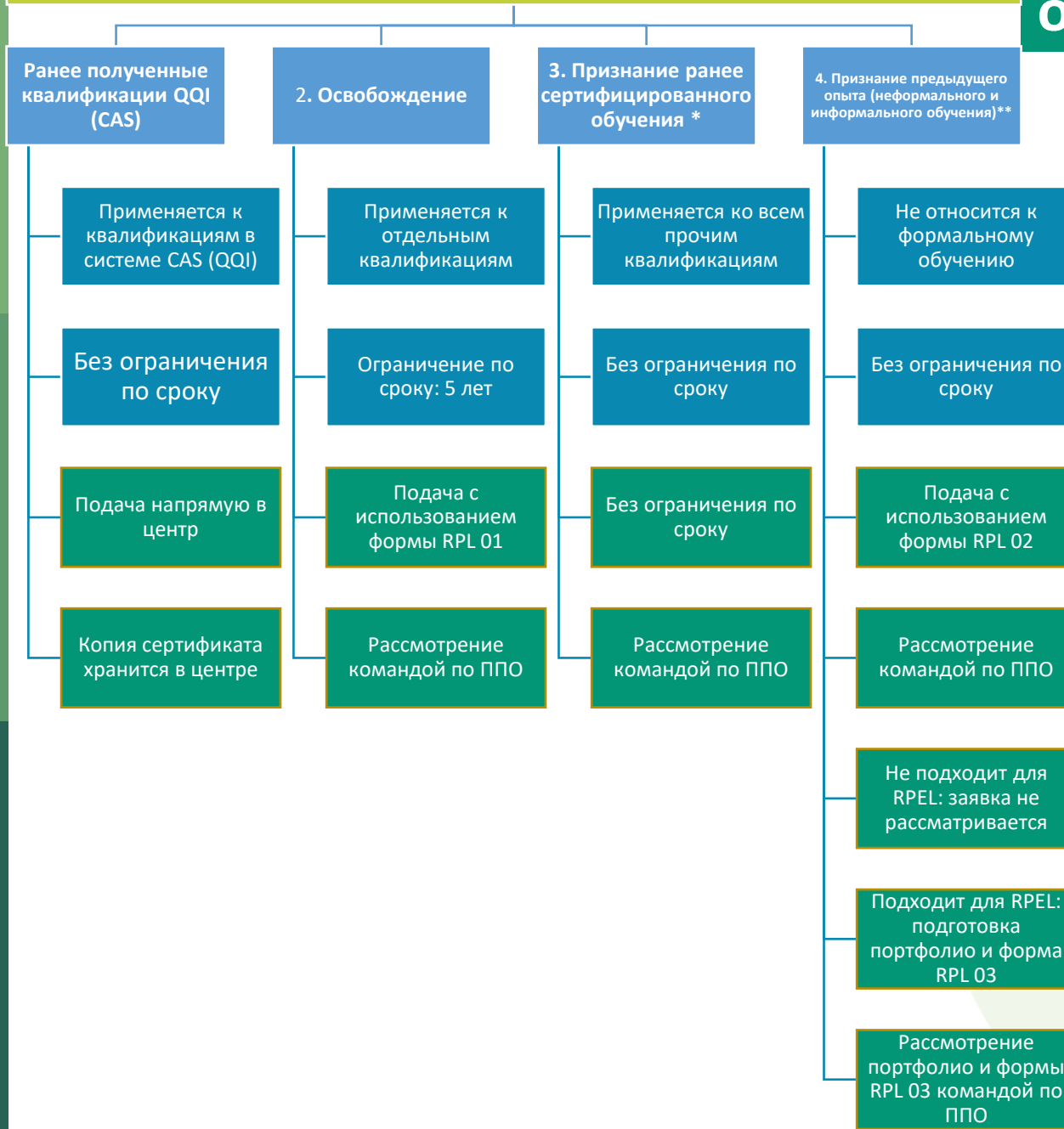


**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

## Все заявки на признание предыдущего опыта (ППО)

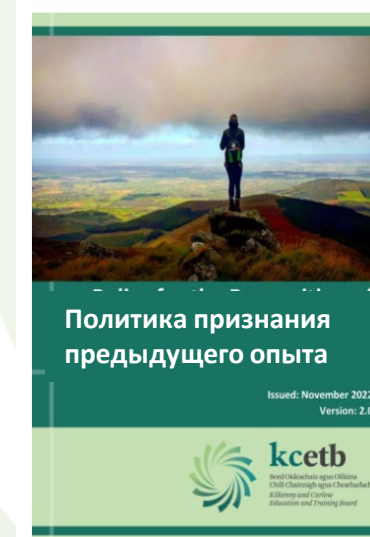
# Политика признания предыдущего опыта (ППО) СООГКК



- Политика ППО СООГКК построена на основе системы различных категорий ППО, доступных для заявителей.
- Все категории включают:
  - Пошаговую процедуру
  - Порядок оценивания
  - Порядок представления результатов

\*RPCL – Признание ранее сертифицированного обучения

\*\*RPEL- Признание предыдущего опыта (неформального и спонтанного обучения)



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Этапы процесса признания предыдущего опыта



Применяется к признанию предыдущего опыта  
(неформального и спонтанного обучения)



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

# Этап 1: Подготовка

# Информация для обучающихся / заявителей

- Информационный буклет доступен на сайте СООГКК (обеспечение качества)
- Осведомленность персонала на уровне Совета по образованию и обучению (ЕТВ) и учебных центров

### Процесс признания предыдущего опыта

### Больше информации

If you would like to learn more about Recognition of Prior Learning, please contact us. We would love to hear from you!

For more information about Quality Assurance and to keep up to date, please check out our website.

[www.kcetbqa.ie](http://www.kcetbqa.ie)

---

### Contact

Quality Assurance Office  
Adult Education,  
Kilkenny and Carlow ETB  
Bishop Birch Training Institute,  
Nuncio Rd, Kilkenny  
056 781 3088  
[qa.info@kilkennycarlowetb.ie](mailto:qa.info@kilkennycarlowetb.ie)

**RPL**  
**RECOGNITION**  
**OF PRIOR**  
**LEARNING**

.....

A KCETB INFORMATION LEAFLET

### RPL – WHAT IS RPL?

Recognition of prior learning (RPL) is a process which seeks to acknowledge all forms of learning, and to give them a value in the context of a destination award

RPL incorporates prior formal, informal and non-formal learning. It can be used to gain certification of an award within the National Framework of Qualifications. Recognition of Prior Learning (RPL) is particularly important as flexible and workplace learning opportunities expand.

### Как это можно применить?

- KCETB has published their RPL policy. This is available on the [KCETB QA website](http://www.kcetbqa.ie).
- KCETB RPL application forms are also available.
- Initial queries in relation to RPL can be directed to the class teacher / tutor / instructor or your centre manager.

There is a lot of work involved in preparing for these processes

### ППО- какие типы ППО существуют?

**Policy for the Recognition of Prior Learning (RPL)**

# Формы подачи заявок на признание предыдущего опыта



## Признание ранее сертифицированного обучения (RPCL), включая освобождения Форма ППО 01, версия 2.0

Recognition of prior certified learning (RPCL) is the formal recognition of learning that has previously been achieved. This learning may also qualify as an exemption. Please have all information ready before you complete this form.

\* Required

### Application Details

1. Name: \*

2. What is your contact e-mail address? \*

3. What is your contact phone number: \*

4. Are you currently enrolled with a KCETB centre? \*

Yes

No

Next



## Признание предыдущего опыта (неформального и спонтанного обучения) (RPEL) ; Заявка о намерении Форма ППО 02, версия 2.0

Recognition of prior experiential learning (RPEL) is the formal recognition of knowledge skills and competencies that you have gained throughout your work, community and personal life that has not previously been accredited.

\* Required

### Application

1. Name: \*

2. What is your contact e-mail address? \*

3. What is your contact phone number: \*

4. Please indicate what IT device you will have access to while completing RPL programme: \*

PC / Desktop

Laptop

Tablet

Mobile Phone

Other

5. Are you currently enrolled with a KCETB centre? \*

Yes



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

## Этап 2: Идентификация

# Мотивирующие факторы участия в ППО

- Что мотивирует заявителей подавать заявки на признание предыдущего опыта (ППО)?
  - **Освобождение от отдельных модулей** - получение освобождения от прохождения модуля с целью снижения учебной нагрузки в рамках полной образовательной программы
  - **Получение квалификации:**
    - соответствовать регуляторным требованиям (например, в секторе ухода за детьми)
    - соответствовать требованиям работодателя в рамках определенного профессионального развития (как правило, для группы обучающихся)
    - соответствовать критериям при подаче заявок на работу с целью трудоустройства
    - получить официальное признание в целях личного развития



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Что необходимо учитывать на этапе идентификации

## Идентификация

- Соответствует ли квалификация потребностям заявителя?
- Обладает ли заявитель достаточными доказательствами для получения квалификации на основе предыдущего обучения (признание предыдущего опыта (ППО))?
- Соответствует ли уровень заявителя требуемому уровню в рамках Национальной рамки квалификаций?



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

# Этап 3: Документирование

# Документирование



Портфолио ППО (признание предыдущего опыта) —  
формируется заявителем для заявок по признанию опыта



Используются шаблоны документации оценки СООГКК



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Задание на оценивание по признанию предыдущего опыта (ППО) для модуля «Производственная практика» уровня 5

Используя знания, полученные на вашем рабочем месте, а также результаты рефлексии собственной профессиональной практики и опыта, пожалуйста, выполните 3 задания

Задание 1. Опыт в секторе

Задание 2. Личный профиль

Задание 3. Рефлексия и оценивание

Пожалуйста, заполните прилагаемые бланки заданий по модулю «Производственная практика» (ППО).

**Оценка: отлично**

## Охватываемые результаты обучения

В рамках данного оценивания проверяются следующие результаты обучения

Малая квалификация / модуль	Код	Номер результата обучения
Пример: Коммуникации	5N0690	1, 5, 8
Пример: Философия	5N3506	2, 4
Производственная практика — задание 1	5N1356	1, 2, 3, 9
Производственная практика — задание 2	5N1356	4, 5, 6
Производственная практика — задание 3	5N1356	7, 8

Данное задание относится к

Название модуля	Производственная практика	Код модуля	5N1356
Тип оценивания	Портфолио		
Название задания	Опыт в секторе		
Общее количество заданий	3	Номер задания	1
ФИО внутреннего оценщика	будет определено		



### Задание

Что необходимо представить / выполнить

Выполнено

*Опишите задание, которое обучающийся должен выполнить для соответствия требованиям части или раздела оценивания. Полные требования к оцениванию должны быть отражены в документе Assessment Brief AP02.*

*Отметьте при выполнении*

Используя ваш собственный опыт работы в соответствующем секторе, предоставьте следующую информацию:

- Структура организации, в которой вы работаете (или работали): можете ли вы представить ее в виде схемы?
- Ваши права и обязанности как работника
- Права и обязанности вашего работодателя
- Укажите политики и процедуры, которым вы и работодатель обязаны следовать; по возможности приложите копии
- Назовите другие организации, предоставляющие услуги в вашем секторе в Ирландии
- Какие существуют возможности для работы и/или карьерного роста в данном секторе?
- С какими основными вызовами сталкивается данный сектор?



**KCEW**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow*  
*Education and Training Board*

## Этап 4: Оценивание

# Сравнение оценки ППО и аудиторного оценивания

## Что является общим?

Фокус оценивания	Аудиторное оценивание	Оценивание ППО
Оцениваются все результаты обучения	✓	✓
Оценивание подлежит выставлению оценок	✓	✓
Оценивание подлежит выставлению оценок	✓	✓
Внешняя аутентификация	✓	✓
Комиссия по утверждению результатов	✓	✓
Поддержка обучающихся	✓	✓
Доступ к разумным условиям и учету индивидуальных обстоятельств при оценивании	✓	✓
Потенциал применения UDL (универсального дизайна обучения) в оценивании	✓	✓
Доступ к процедуре апелляции	✓	✓
Присуждение квалификации	✓	✓

# Сравнение оценки ППО и аудиторного оценивания

В чем различия?

Фокус	Отличия (аудиторное обучение)	Отличия (ППО — признание предыдущего опыта)
Поддержка / руководство	Преподаватель	Наставник
Обучение	Направление	Рефлексия
Среда	Аудитория	Рабочая среда
Организация времени	Занятия по расписанию	Консультации по мере обращения
Доказательная база	Оценивание в рамках обучения	Индивидуальное портфолио
Вовлеченность	Групповая	Индивидуальная

Приведенные положения являются обобщенными и подлежат уточнению с учетом контекста



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board*

# Этап 5: Сертификация

# Системы обеспечения качества СООГКК

- Оценивание в рамках признания предыдущего опыта (ППО) осуществляется с использованием действующих систем обеспечения качества:
  - Внутренняя верификация
  - Внешняя аутентификация
  - Процесс утверждения результатов
  - Подача запроса на сертификацию в орган, присуждающий квалификации (QQI)
  - Процедура апелляции
- Все портфолио ППО подлежат тем же строгим требованиям аутентификации, что и «традиционные» портфолио
- Сертификаты по квалификациям, полученным в рамках ППО, выдаются организацией Quality and Qualifications Ireland (QQI) и не отличаются от сертификатов, полученных в рамках традиционного обучения.



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board

# Ключевые роли и их вклад в поддержку заявителя

Ментор ППО	Оценщик ППО	Координатор ППО
Оказывать соответствующее руководство и поддержку заявителю	Осуществлять оценку представленных материалов и портфолио	Управлять программой ППО в соответствии с политиками СООГКК
Содействовать пониманию заявителем процесса ППО, требований к квалификации/модулю и ожидаемых результатов обучения	Разрабатывать оценочные задания, отражающие результаты обучения	Оказывать методическую и организационную поддержку команде ППО и заявителям

В отдельных случаях возможно совмещение функций или пересечение ролей.



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow*  
*Education and Training Board*

# СООГКК - Практический пример (кейс) по ППО

# Практический пример 1: Преимущества НРК и CAS для ППО



## Рядовой Конон Шовлин

- 10 лет службы в Вооружённых силах в звании рядового (3-го класса)
- Предыдущее образование: аттестат о среднем образовании (Leaving Certificate), подготовка в Вооружённых силах, квалификация по фитнесу уровня 3, а также квалификация инструктора по серфингу (N)
- Частный бизнес в сфере фитнеса - 3 года
- Опыт тренерской деятельности и участия в футболе и хёрлинге



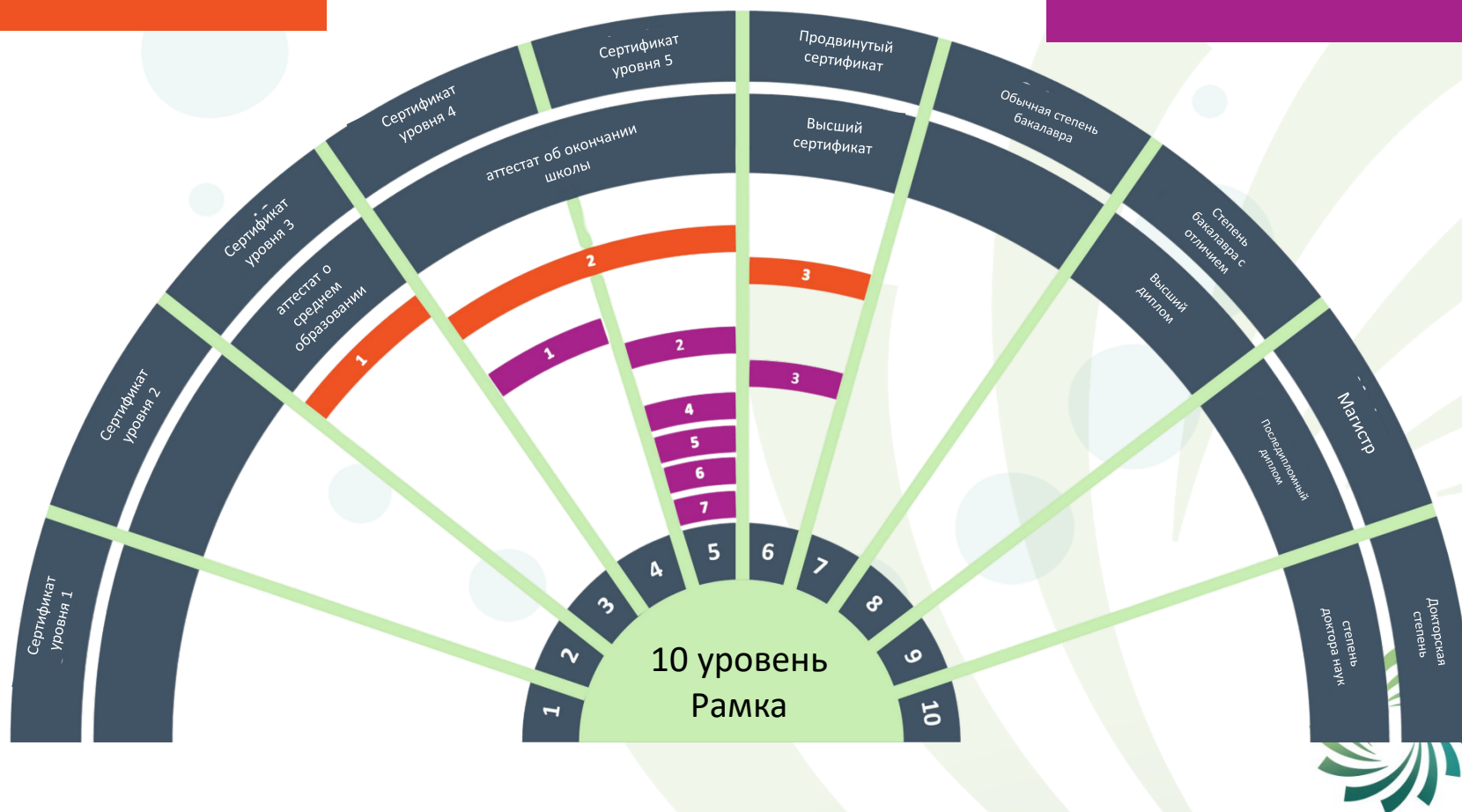
## Рядовой Коно́р Шовлин

### Предыдущий опыт

1. Здоровье и фитнес (3N0531)(квалификация уровня 3 в системе QQI / CAS)
2. Аттестат о среднем образовании (Leaving Certificate)
3. Подготовка в Вооружённых силах, квалификация инструктора по серфингу

### Квалификации, полученные в процессе ППО

1. Информационные технологии (4N1125)
2. Коммуникации (5N0690)
3. Инструктор по серфингу (6N5350)
4. Практика работы / производственный опыт (5N1356)
5. Охрана труда и техника безопасности (5N1794)
6. Тренер по гэльскому футболу (5N50855)
7. Тренер по хёрлингу (5N5086)



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
Kilkenny and Carlow  
Education and Training Board



**kcetb**

Bord Oideachais agus Oiliúna  
Chill Chainnigh agus Cheatharlach  
*Kilkenny and Carlow*  
*Education and Training Board*

# СООГКК ППО – Заключение

# ППО в СООГКК

## Возможности

- Возможность, меняющая жизнь заявителей, позволяющая признать их неформальные и формальные навыки
- Обеспечение разнообразных точек входа в программы СООГКК для обучающихся
- Высокий уровень осведомлённости центров о возможностях ППО

## Сильные стороны

- Экономически эффективный механизм предоставления аккредитации заявителям
- Надёжные процессы обеспечения качества
- Взаимодействие с работодателями для выявления возможностей применения ППО

## Риски / Угрозы

- Ограниченные ресурсы для поддержки процессов ППО
- Потенциальные изменения в системе квалификаций Ирландии

## Вызовы

- Содействие развитию рефлексивной практики у заявителей
- Управление ожиданиями заявителей

# Вопросы/ответы



**Перерыв на кофе**

**15:10 – 15:30**

**Coffee break**

**15:10 – 15:30**



**DARYA**

# Обсуждение в малых группах -ВАЛИДАЦИЯ НЕФОРМАЛЬНОГО И СПОНТАННОГО ОБУЧЕНИЯ

45 минут

- Каковы потенциальные преимущества системы и механизмов ВНСО в Узбекистане и в вашем учреждении/предприятии?
- Каковы проблемы внедрения ВНСО в стране и в вашем учреждении/предприятии?
- Практические примеры для обсуждения



# Пример — штукатур

## **Как бы вы мне помогли, что бы вы посоветовали?**

Мне 43 года. В 2002 году я получил среднее образование.

Во время учебы в школе я помогал отцу строить дом: заливать фундамент, класть стены, красить деревянные детали.

После школы я проработал в строительстве 6 лет (2003–2009), сначала в качестве подсобного рабочего, позже я приступил к подготовке поверхности фасада здания, к приготoвление смесей и покрытий.

2009-2012 я не работал

2012-2016 Я закончил курсы сварщика и работал в автомастерской.

2016- 2025 Из-за семейных обстоятельств я переехал в другой город и снова нашел работу в строительстве, занимался в основном выполнение укладки теплоизоляционного слоя, формирование поверхности пола и покрытие фасада здания композитной теплоизоляционной системой.

В 2022 году я начал строить свой собственный дом, который завершил в 2024 году.

В этом году я получил хорошее предложение о работе в престижной строительной компании, но, к сожалению, условием приема на работу является квалификация «Штукатур».

**Что мне нужно сделать, какие шаги предпринять, чтобы получить необходимую мне формальную квалификацию?**



# Пример — Швея

**Как бы вы мне помогли, что бы вы посоветовали?**

Мне 50 лет. Я не получила среднее образование

В 17 лет я вышла замуж, у меня четверо детей. Одежду для себя и детей я всегда шью сама, мне это нравится и у меня хорошо получается.

Раньше я шила в гостиной, а теперь у меня есть своя небольшая комната для этого занятия, которая всегда чистая и убранная

Я научилась шить и более сложные вещи на заказ — современные блузки, жакеты, платья и брюки. Выкройки я придумываю сама или нахожу в Интернете.

Я пользуюсь швейной машинкой, а при необходимости умею вышивать вручную.

Теперь дети выросли, и я хочу устроиться на работу в той сфере, в которой я разбираюсь — в качестве швеи. Но от меня требуют сертификат.

**Что мне нужно сделать, какие шаги предпринять, чтобы получить необходимую мне формальную квалификацию?**



# Роль заинтересованных сторон в секторе в разработке и внедрении ВНСО

# DARYA

Байба Рамина, эксперт DARYA

Пример основных функций	Возможные заинтересованные стороны в процессе валидации и их роль (CEDEFOP)	Примеры участников
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ обеспечить принятие соответствующего законодательства</li><li>➤ разработать рамочные документы и стратегии</li><li>➤ разработать процедуры</li><li>➤ определить роли и обязанности</li><li>➤ координировать деятельность институций</li><li>➤ разработать национальные руководящие принципы</li><li>➤ создать механизм обеспечения качества</li></ul>	<h2 style="text-align: center;">Национальные заинтересованные стороны</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ министерства (образования, труда и т. д.)</li><li>➤ национальные государственные агентства</li><li>➤ учреждения образования, профессиональной подготовки и аттестации</li><li>➤ национальные проекты государственные службы занятости</li><li>➤ социальные службы</li><li>➤ социальные партнеры</li></ul>

Пример основных функций	Возможные заинтересованные стороны в процессе валидации и их роль (CEDEFOP)	Примеры участников
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ оказывать поддержку учреждениям</li> <li>➤ разрабатывать процедуры</li> <li>➤ адаптировать руководящие принципы к местным условиям</li> <li>➤ координировать деятельность региональных участников</li> <li>➤ предоставлять информацию и поддержку</li> <li>➤ проводить идентификацию, документирование, оценку и сертификацию</li> </ul>	<p><b>Региональные и местные заинтересованные стороны</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ региональные органы власти в сфере образования и профессиональной подготовки</li> <li>➤ трудовые и социальные службы и т. д.</li> <li>➤ местные государственные органы в сфере образования</li> <li>➤ службы занятости и социальные службы</li> <li>➤ региональные и местные проекты</li> </ul>

Пример основных функций	Возможные заинтересованные стороны в процессе валидации и их роль (CEDEFOP)	Примеры участников
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ проводить оценку и сертификацию</li> <li>➤ оказывать поддержку в вопросах идентификации и документирования, в том числе предоставлять информацию и руководство</li> <li>➤ оказывать поддержку отдельным лицам</li> </ul>	<h2 style="color: #800000; margin: 0;">Учебные заведения</h2>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ учебные заведения</li> <li>➤ общеобразовательные и профессиональные школы</li> <li>➤ университеты</li> <li>➤ учреждения, занимающиеся образованием взрослых</li> <li>➤ частные учебные заведения</li> <li>➤ центры оценки и центры признания квалификаций альянсы/консорциумы/платформы</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ предоставить отзыв</li> <li>➤ продвижение</li> </ul>	<h2 style="color: #800000; margin: 0;">Частные лица и пользователи</h2>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ потенциальные пользователи валидации</li> <li>➤ успешные кандидаты</li> </ul>

Пример основных функций	Возможные заинтересованные стороны в процессе валидации и их роль (CEDEFOP)	Примеры участников
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ предоставлять информацию</li> <li>➤ проводить оценку и сертификацию</li> <li>➤ проводить идентификацию и документирование компетенций</li> </ul>	<p><b>Бизнес сектор</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ предприятия</li> <li>➤ отраслевые или отраслевые ассоциации</li> <li>➤ профсоюзы</li> <li>➤ организации работодателей</li> <li>➤ торгово-промышленные палаты, и индустриальные проекты</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ информационно-просветительская работа и меры по привлечению/расширению охвата</li> <li>➤ предоставление информации и рекомендаций</li> <li>➤ выявление и документирование компетенций</li> <li>➤ проведение оценки и</li> </ul>	<p><b>Организации, представляющие гражданское общество, волонтерские организации и молодежные организации</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ негосударственные организации</li> <li>➤ проекты организаций, привлекающих волонтеров</li> </ul>

# Вовлечение заинтересованных сторон

- Роли и вклады имеют фундаментальное значение
- Необходимо согласовать общие принципы
- **Различные уровни формализации**
  - национальное/региональное законодательство
  - сеть регионального партнерства
  - сеть отраслевого партнерства
- **Общие руководящие принципы, разработанные совместно с заинтересованными сторонами**

# Обсуждение в малых группах

30 минут

- Какие заинтересованные стороны участвуют в ВНСО?
- Какие заинтересованные стороны должны быть вовлечены в ВНСО?
- Все ли вовлечены или некоторые из них отсутствуют ?



**СПАСИБО! УВИДИМСЯ  
ЗАВТРА**

**THANKS! SEE YOU  
TOMORROW**



**DARYA**

**Национальный семинар «ДАРИЯ»,  
посвященный институциональному развитию и  
современным моделям управления в  
национальной системе квалификаций  
Узбекистана**

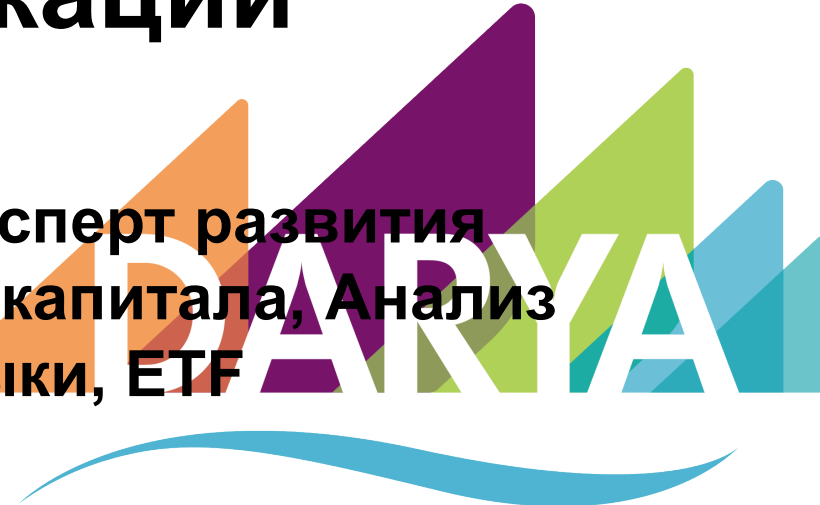
**День 2**

**16-17 АПРЕЛЯ 2026 Г., ТАШКЕНТ,  
УЗБЕКИСТАН**



# Прогнозирование потребности в квалификации

Ева Янсова, Эксперт развития  
человеческого капитала, Анализ  
спроса на навыки, ETF



Этот проект финансируется Европейским союзом

МИР

Концентрация богатства



Фрагментированная глобализация и торговые противоречия

Замедление экономического роста



Несколько региональных войн

Растущая экономика услуг



Рост населения и миграция

Развитие сетевой экономики



Экологические проблемы и устойчивое развитие

ЭКОНОМИКА

ГЛОБАЛЬНЫЕ  
МЕГАТЕНДЕНЦИИ

ЛЮДИ И ОБЩЕСТВО

Достижения в области инженерии



Старение населения

Расширение взаимосвязанности



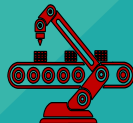
Индивидуализация и расширение прав и возможностей

Биотехнологическая революция



Внимание к здоровью и долголетию

Распространение ИИ и автоматизации



Урбанизация

ТЕХНОЛОГИИ/ НАУКА

# Цифровизация и автоматизация до появления искусственного интеллекта

- Более полувека цифровизации с 1970-х годов привело к постепенной автоматизации рутинных ручных и рутинных когнитивных задач
- Часто это касалось **производственных рабочих** на фабриках и **административных работников** в офисах, в основном затрагивая **работников со средней квалификацией** и средним образованием
- **Резкий рост числа высококвалифицированных рабочих мест**, связанных с применением новых технологий: например, обработка данных, цифровые услуги, робототехника, STEM, управление
- **Растущий спрос на рабочие места в сфере низкоквалифицированных персональных услуг**, увеличение числа низкооплачиваемых должностей

→ **Сокращение «среднего класса»:** усиление поляризации рынка труда и неравенства доходов

# Кто больше всего страдает от ИИ

Высококвалифицированные офисные профессии, как правило, требующие многолетнего высшего образования

## Профессии, наиболее подверженные риску

- Инженерные профессии
- Специалисты в области ИТ-технологий/программного обеспечения
- Банковское дело, страхование, аудиторы
- Физика/математика/наука о данных
- Руководители высшего звена/специалисты в сфере бизнеса
- Биологические науки (например, медицина, биология, зоология)
- Юристы
- Социологи / исследователи
- Авторы, писатели, полиграфия, переводчики
- Творческая индустрия (например, графические дизайнеры)
- Маркетинг, коммуникации и связи с общественностью
- Клерки / офисные работники / секретари
- Операторы установок и систем
- Транспортные работники
- Служба поддержки клиентов, работники оптовой и розничной торговли

## Профессии с меньшей степенью уязвимости

- Повара
- Помощники/уборщики
- Работники сферы ухода
- Работники сферы общественного питания
- Работники по приготовлению пищи
- Работники сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыбного хозяйства
- Рабочие неквалифицированные
- Рабочие-специалисты
- Строительные специальности
- Рабочие

# Наблюдение 1: ИИ уничтожает рабочие места начального уровня

- ИИ хорошо справляется с задачами низкой сложности, а именно этим и занимаются работники начального уровня
- **Генеративный ИИ превосходно справляется с чтением, синтезом, поиском и созданием контента**
- **Исследования, анализ и отчетность** теперь могут выполняться меньшим количеством сотрудников с помощью ИИ
  - ✓ Компании сокращают набор на младшие должности (например, разработчики, помощники юристов, аналитики)
  - ✓ Базовое обслуживание клиентов все чаще автоматизируется с помощью чат-ботов на базе ИИ
- **Традиционные пути карьерного роста ослабевают, что ограничивает возможности выпускников приобретать навыки на младших должностях**

**Пока общие показатели занятости не пострадали, но окончательный вердикт еще не вынесен!**

# Наблюдение 2: ИИ расширяет навыки работников

- ИИ расширяет человеческий опыт за счет расширения когнитивных способностей (так называемое «когнитивное расширение»)
- Рабочие с низкой квалификацией и новички получают наибольшую выгоду от инструментов ИИ, при этом отмечается наибольший рост качества
- ИИ сокращает разрыв в производительности, позволяя менее квалифицированным работникам работать быстрее и с более высоким качеством
  - ✓ Авторы «среднего уровня» могут создавать тексты на 40 % быстрее и с более высоким качеством с помощью генеративного ИИ
  - ✓ Производительность начинающих и низкоквалифицированных работников в сфере обслуживания клиентов повышается на 15%
  - ✓ С помощью GitHub Copilot программисты могут разрабатывать программное обеспечение на 56 % быстрее

**ИИ может повысить престиж профессий, требующих профессиональной подготовки или средней квалификации, дополняя человеческий опыт в более высокооплачиваемых должностях, а также способствовать демократизации экспертных знаний**

# Спрос на «зеленые навыки» во всех секторах

- Устойчивое развитие не ограничивается новыми «зелеными» профессиями; напротив, **экологические компетенции становятся неотъемлемой частью многих существующих должностей** (например, в строительстве, энергетике, производстве).
  - работникам все чаще требуются такие навыки, как эффективное использование ресурсов, соблюдение экологических норм и применение устойчивых практик
- **Растущий спрос на гибридные навыки, сочетающие технические, цифровые знания и знания в области устойчивого развития**
  - «Зеленый» переход пересекается с цифровизацией, создавая спрос на **междисциплинарные навыки** (например, анализ данных + экологический анализ, инженерия + устойчивое развитие).
  - Работники должны сочетать **технические знания с пониманием вопросов устойчивого развития и способностями к решению проблем.**

# Сбор данных о потребностях в квалифицированных кадрах

# Основные поставщики данных

## Государственные статистические управления

Перепись населения  
Опрос о занятости (включая специальные модули)  
Обследования работодателей  
Перепись предприятий  
Статистика образования/профессиональной подготовки

## Министерства

(труда, экономики, промышленности, торговли, образования, финансов, миграции)  
Административные данные  
Прогнозы/анализ перспектив развития профессиональных навыков  
Анализ рынка труда/образования

## Государственная служба занятости (ГСЗ)

Данные о вакансиях  
Данные о соискателях  
Аудит квалификаций  
Подбор кандидатов на основе компетенций

## Научно-исследовательские учреждения

(университеты, исследовательские центры, аналитические подразделения)  
Прогнозы/оценки потребностей в квалификациях  
Опросы работодателей  
Отраслевые исследования

## Другие участники

(например, социальные партнеры, региональные наблюдательные центры)  
Отраслевые исследования  
Региональные анализы  
Опросы предприятий

## Веб-провайдеры

Онлайн-вакансии/порталы по трудоустройству  
Потребности в профессиональных навыках, новые потребности в навыках  
Профиль навыков соискателей  
Работа на платформах/гиг-экономика

# Основные инструменты информации о рынке труда, связанные с квалификацией

Основные инструменты информации о рынке труда, связанные с навыками

<b>Опросы работодателей</b>	<b>Отраслевые исследования</b>	<b>Исследования по отслеживанию</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• На национальном, местном и отраслевом уровнях</li><li>• Различные методы (электронные или очные)</li><li>• В основном касаются краткосрочных потребностей в квалификации/персонале</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Сочетание количественных и качественных методов</li><li>• Ориентированные на экономические сектора</li><li>• В значительной степени опираются на участие социальных партнеров</li><li>• Поддерживают планы развития стратегических секторов</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• На национальном или институциональном уровне</li><li>• Обеспечивают обратную связь для разработки учебных программ, связывают образование и работу, информируют потенциальных студентов, помогают в профориентации</li></ul>
<b>Количественные прогнозы</b>	<b>Качественное прогнозирование</b>	<b>Качественные исследования</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Более долгосрочные горизонты</li><li>• Официальные, национальные, количественные, основанные на моделях прогнозы</li><li>• Комплексные прогнозы</li><li>• Требуются надежные длительные ряды данных</li></ul>	<p>Макроуровень и сценарный подход (экспертные группы, метод Дельфи, сценарии)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Включая формальные количественные прогнозы</li><li>• Для выявления основных движущих сил изменений, сценариев вероятного развития, стратегических решений и вариантов политики</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Могут быть сосредоточены непосредственно на навыках как таковых</li><li>• Позволяют лучше понять лежащие в основе причины и процессы</li><li>• В качестве вторичного преимущества они могут способствовать вовлечению участников</li></ul>

# Основные источники данных

## Обследования рабочей силы

- Подробная информация
- Регулярные (временные ряды)
- Структурированные данные (по полу, возрасту, образованию, профессии)
- Охватывает все домохозяйства из всех секторов (формального и неформального)
- Важный вклад в моделирование / прогнозы
- Дорого
- Небольшие объемы данных для детальной разбивки

## Опросы работодателей

- Информация из первых рук о потребностях в квалифицированных кадрах
- Прямые пользователи / их вовлеченность
- Связь с тенденциями в бизнесе/кадровыми стратегиями
- Дорого
- Акцент на прибыли/текущей ситуации
- Отсутствие информации о безработных

## Административные данные

- Реестры компаний
- Данные о налогах или социальном страховании для сопоставления
- Использование существующих данных – относительно недорого
- Отсутствие ошибки выборки — вероятность получения подробной разбивки
- Вопросы защиты данных
- Отсутствие/искаженность информации о неформальной занятости

## Реестры служб занятости

- Административные (региональные/местные) данные
- Динамичная высококачественная информация о:
- **Вакансиях** — требованиях к должности и квалификации, отраслевой принадлежности и местонахождении вакансий
- **Соискателям** (пол, возрастная группа, предыдущая профессия, предпочтения в выборе работы, оценка навыков)
- **Несоответствие квалификации** нехватка рабочей силы, узкие места, сроки заполнения вакансий
- Неполные

## В режиме реального времени / Большие данные

- (Оцифрованная) информация о вакансиях (прокси спроса на навыки) или резюме (предложение навыков)
- Информация в режиме реального времени или с небольшой задержкой
- Низкая стоимость, нерегулярность
- Развитые ИКТ-возможности
- Непроверенная надежность, предвзятая информация
- Нерандомизированные выборки
- Отсутствие полных профилей профессиональных навыков
- Этические проблемы

## Прочие (например, отраслевые исследования)

- Специальные обследования
- Низкие (или несистематические) затраты
- Подробная информация о конкретных подгруппах/секторах/на выках
- Лучшее понимание основных причин и процессов
- Может способствовать вовлечению заинтересованных сторон
- Нерепрезентативность
- Риск чрезмерного акцента на второстепенных вопросах

# Уровни и временные горизонты для анализа потребностей в квалификации



# Как использовать инструменты прогнозирования и сопоставления при разработке политики?

Временной горизонт ▶ Уровни ▼	краткосрочный (0–1 год)	Среднесрочный (1–5 лет)	Долгосрочный (>5 лет)
Микроуровень (люди, предприятия)	<p>Системы трудоустройства и направления (PES)</p> <p>Планы (PES)</p> <p>Обучение на рабочем месте</p> <p>Ориентированное на спрос предоставление обучения</p>	<p>Профессиональная подготовка на рынке труда (безработные, профилактические меры)</p> <p>Социально ответственная реструктуризация</p> <p>Профессиональное консультирование и ориентация</p>	
Мезоуровень (отрасли, регионы)		<p>Отраслевые и региональные (местные/территориальные) политики и стратегии</p>	<p>Реформа профессионального образования и обучения</p> <p>Системы НКР</p>
Макроуровень (макроэкономический, национальный уровень)		<p>Активные меры по рынку труда</p> <p>Национальные стратегии развития кадрового потенциала</p>	<p>Национальная стратегия занятости,</p> <p>Стратегия обучения на протяжении всей жизни</p>



# Измерение навыков – ключевые понятия

## Основные понятия (Что мы измеряем?)

Профессии → Работа, которой занимаются люди (например, классифицированная по ISCO-08)

Навыки → Способности, применяемые в работе (технические, когнитивные, цифровые и т. д.)

Компетенции → Сочетание навыков + знаний + установок, применяемых в конкретном контексте



# Навыки измерения – подходы к измерению

Размер	Как это измеряется	Типичные инструменты / методы
Профессии	Должности / задачи	Обследования рабочей силы, административные данные, данные о вакансиях
Навыки	Использование на основе задач / самоотчет	Обследования работодателей, анализ вакансий, обследования типа PIAAS ОЭСР
Компетенции	Результативность / уровень владения	Оценки, рамки квалификаций, системы сертификации



# Информационная система по рынку труда и институциональная структура

*представляет собой сеть учреждений, процедур и систем данных, координирующую потоки информации о рынке труда*

*Охватывает: сбор, анализ, хранение, распространение и использование данных для целей политики*

## Многоуровневая структура управления

- **Уровень ЕС**

Европейская комиссия (координация политики, стандарты)

Евростат (гармонизированная статистика труда)

Такие агентства, как ETF / Cedefop (анализ квалификаций, поддержка прогнозирования)

- **Национальный уровень (основные участники)**

Министерства труда / занятости → руководство политикой

Национальные статистические ведомства → обследования трудовых ресурсов (ОТР), официальные данные

Государственные службы занятости → вакансии, данные о соискателях

- **Вспомогательные участники**

Учебные заведения (данные о выпускниках, предложение квалифицированной рабочей силы)

Социальные партнеры (организации работодателей, профсоюзы)

Научно-исследовательские институты / обсерватории

# Система мониторинга и оценки образования и институциональная структура

## Координация и партнерские отношения

Необходима тесная межинституциональная координация

Управление обычно включает:

- Соглашения об обмене данными
- Совместные комитеты / рабочие группы
- Механизмы вовлечения заинтересованных сторон

Функция	Ответственные субъекты
Сбор данных	Статистические ведомства, системы электронного предоставления услуг (государственная служба занятости), административные системы
Интеграция данных	Координационный орган / министерство
Анализ и прогнозирование	Исследовательские институты, агентства ЕС
Распространение	Платформы, службы занятости, порталы
Использование в целях формирования политики	Министерства, правительства

# Дополнительная литература

**Руководства по прогнозированию потребностей в квалификациях и различным методам**

<https://openspace.etf.europa.eu/pages/guides-and-toolkits-skills-anticipation-rukovodstva-i-metodicheskie-posobiya-po>

**Пилотный проект по опросу работодателей и опросу выпускников (проект DARYA)**

<https://openspace.etf.europa.eu/pages/piloting-skills-anticipation-instruments-central-asia>

# **Групповая дискуссия 1: мониторинг рынка труда и основные источники данных в Узбекистане**

# **Групповое обсуждение: Мониторинг рынка труда и основные источники данных в Узбекистане**

**Инструкции (15 минут группового обсуждения + 15 минут отчета):**

## **Определите существующие источники данных**

Какие источники существуют (опросы, административные данные, отзывы работодателей, прогнозы)?

Кто их предоставляет и как часто?

## **Оцените сильные и слабые стороны**

Что работает хорошо (охват, надежность, своевременность, доступность)?

Где находятся основные пробелы или проблемы?

**Перерыв на кофе**

**10:30 – 11:00**

**Coffee break**

**10:30 – 11:00**

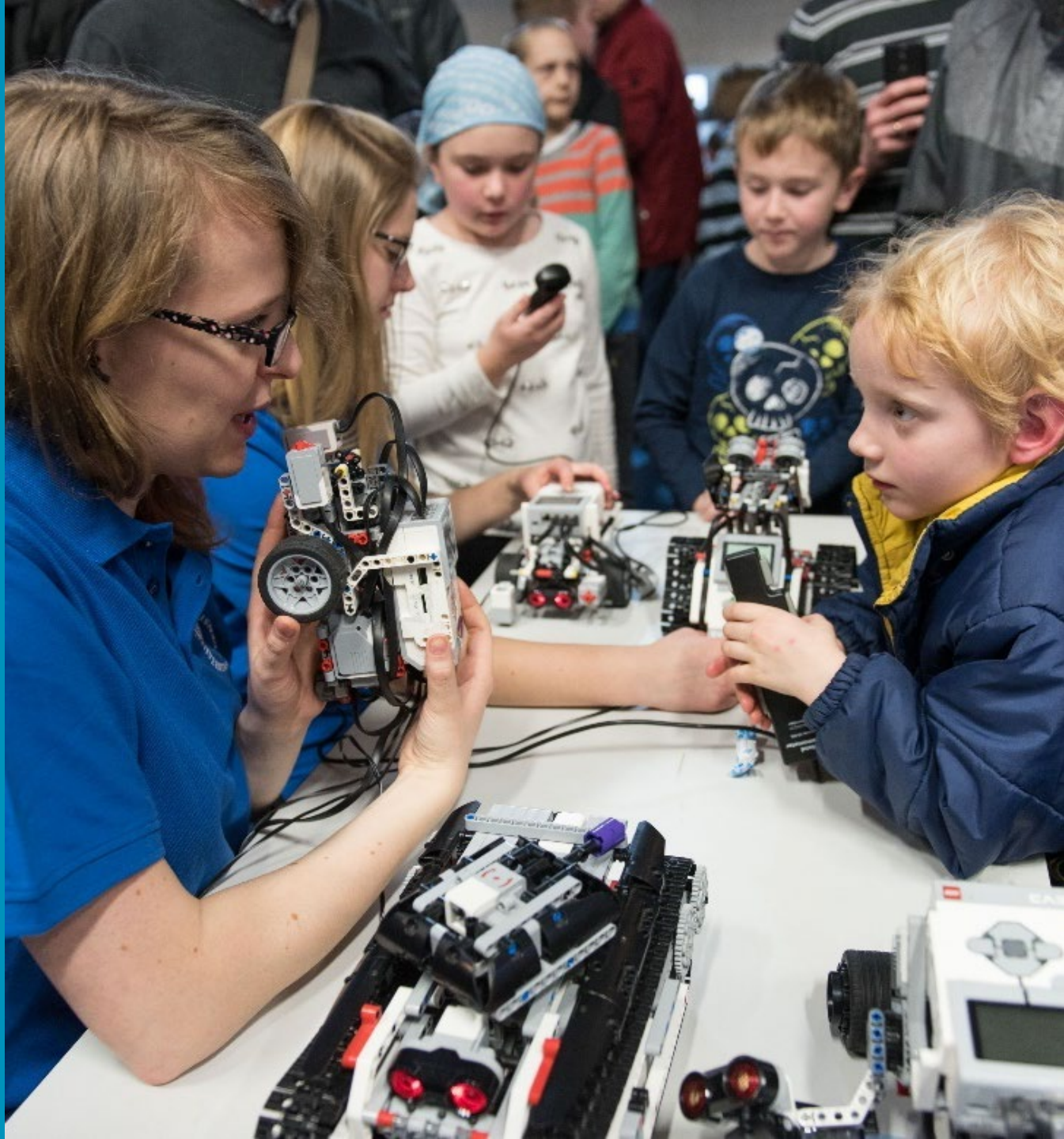


**DARYA**

**OSKA: Эстонская система  
прогнозирования спроса на рабочую  
силу и профессиональных навыков**

# Основная деятельность OSKA

- Соответствие навыков молодых выпускников требованиям рынка труда
- Повышение квалификации или переквалификация работающих взрослых
- Повышение квалификации или переквалификация неработающих взрослых
- Содействие переходу на новую работу или смену карьеры
- Решение проблемы дефицита квалифицированных кадров в отдельных секторах или профессиях
- Решение проблемы несоответствия в целом



# Методология



Отраслевые исследования спроса и предложения на рабочую силу и квалифицированных кадров



Межотраслевые (общие) прогнозы спроса и предложения на рабочую силу и квалифицированных кадров



Тематические исследования



Модель данных OSKA

- **Логика кластера** — 5 отраслевых или тематических исследований в год
- Цель — охватить все сектора за 5–10 лет
- Одинаковая методология для всех секторов — **сопоставимые** результаты
- Основной единицей анализа является **основная профессиональная область**. Основная профессиональная область представляет собой группу профессий, которые имеют решающее значение для функционирования сектора и требуют специфических для данного сектора компетенций.
- Горизонт прогнозирования — 10 лет
- Общий отчет каждые 3 года
- Сочетание **качественных** и **количественных** методов
- Отраслевые **экспертные группы** (1/2 работодателей, 1/4 образовательных учреждений, 1/4 политиков)
- **Контроль** за выполнением результатов и рекомендаций



Трудовые ресурсы и квалификация требуют мониторинга, а для прогнозирования необходим эффективный механизм координации механизмов.



# Процесс проведения отраслевого исследования

## Задачи группы OSKA

Литература, статистика, анализ программных документов  
Интервью (представители отрасли, политики)  
Создание экспертной группы

Интервью (отрасль)  
Предварительный прогноз по рынку труда  
Анализ потребностей в квалифицированных кадрах

Интервью (образование)  
Расчет предложения  
Предварительная таблица спроса и предложения

Сделать выводы, сформулировать предварительные предложения и рекомендации по устранению несоответствий

Подготовка отчета по результатам опроса

## Семинары экспертной группы

1. Сектор и профессии, статистика, тенденции

2. Прогноз рынка труда, растущие потребности в квалифицированных кадрах

3. Образование и профессиональная подготовка, баланс спроса и предложения

4. Выводы, несоответствия, предложения и рекомендации

5. Основные выводы; одобрение результатов опроса

Утверждение результатов исследования Координационным советом

Распространение информации, последующие действия

# Общие прогнозы на основе количественной модели данных OSKA

Эстонское агентство по квалификациям

Общий отчет

Отраслевые/тематические исследования

Реестр навыков

Модель данных OSKA

Данные реестра

Статистическое управление Эстонии



## Первый раунд OSKA

Перепись населения (базовый набор данных)

Обследование рабочей силы (для определения тенденций и обновления базового набора данных)

Агрегированные данные о профессиональном и высшем образовании

## Второй раунд OSKA

Реестр профессий (базовый набор данных)

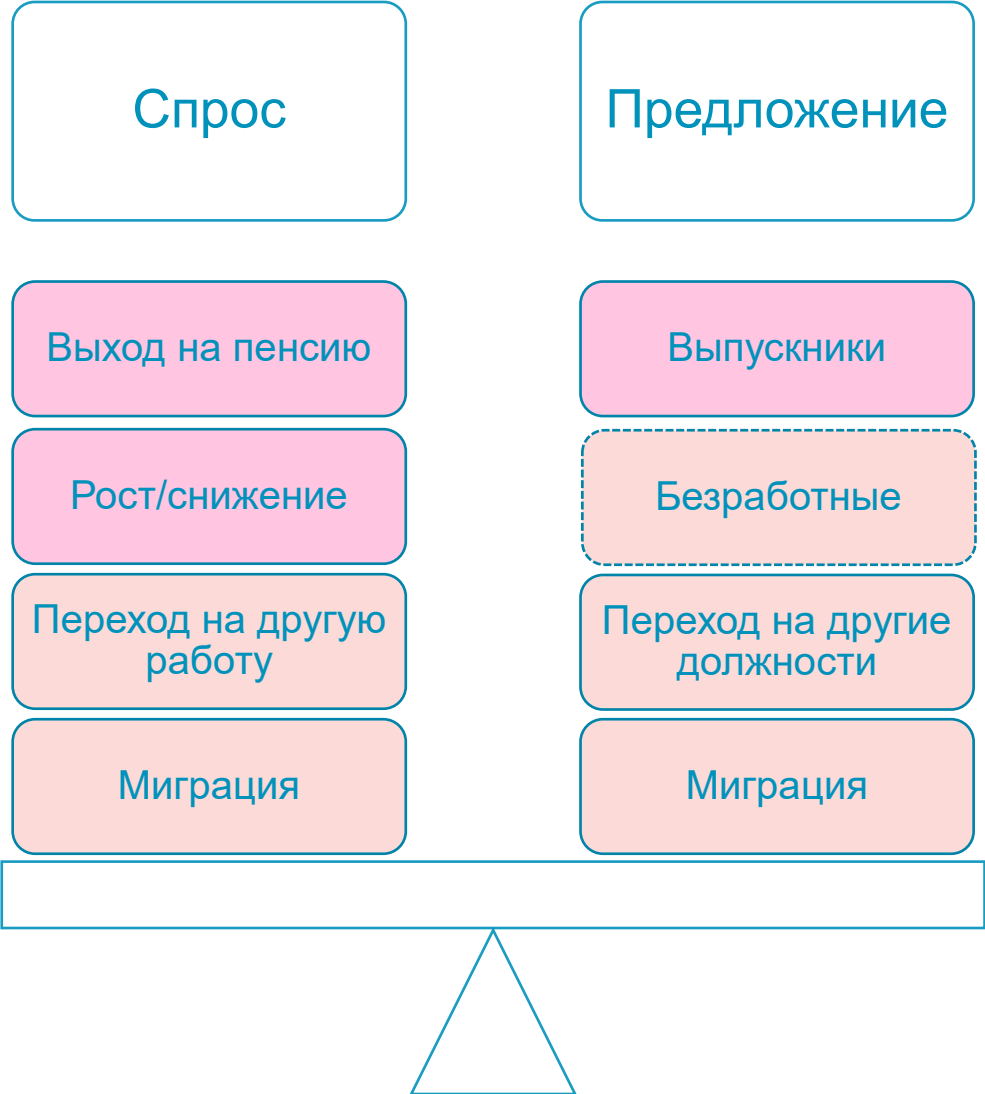
Данные о налогах (базовый набор данных)

Эстонская информационная система образования (базовый набор данных)

Регистр населения (базовый набор данных)

Другие публичные наборы данных и реестры

# Спрос и предложение на квалифицированных специалистах/работников







# **Оценка потребностей в квалифицированных кадрах в Казахстане**

# Казахстан стремится к проведению доказательной политики в социально-трудовой сфере









## 1 Агрегированные данные БНС АСПР РК

-  Статистика труда и занятости
-  Статистика национальных счетов
-  Демографическая статистика
-  Статистика уровня жизни

## 2 Данные информационных систем МТСЗН



### 16 информационных систем

-  Занятость
-  Трудовые отношения
-  Миграция
-  Пенсионное обеспечение
-  Социальное страхование
-  Социальная помощь и услуги



### Цифровая экосистема занятости



### Данные используются:

- для ежегодного и ежеквартального мониторинга/анализа рынка труда
- В качестве оперативного источника данных по запросу
- При составлении Национального доклада по рынку труда





# Цифровая экосистема занятости ENBEK

Онлайн-супермаркет услуг для населения на всех этапах трудовой деятельности



Профессиональная ориентация



Навыки обучения



Трудоустройство



Оформление трудовых отношений



2023

Платформа национальной системы квалификаций  
[Career.enbek.kz](https://career.enbek.kz)



2024

Платформа для выбора профессии и образовательных программ



Платформа онлайн-обучения  
[Skills.enbek.kz](https://skills.enbek.kz)

2021



2018

Цифровая платформа по трудоустройству  
[Enbek.kz](https://enbek.kz)



2022

Открытие бизнеса на  
[Business.enbek.kz](https://business.enbek.kz)



2023

Цифровая платформа для миграционных процессов  
[Migration.enbek.kz](https://migration.enbek.kz)



Онлайн-регистрация трудовых отношений  
[HR.enbek.kz](https://hr.enbek.kz)

2022

УДОБНАЯ КОМПЛЕКСНАЯ АВТОРИЗАЦИЯ  
НА ВСЕХ ПОРТАЛАХ

ИНТЕГРАЦИЯ С ИНФОРМАЦИОННЫМИ  
СИСТЕМАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Синхронизация услуг, автоматическая  
привязка необходимых документов

ПОВЫШЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ И  
КАЧЕСТВА УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

# Опросы работодателей

- Инициатива НПП РК «Атамекен» совместно с Центром развития трудовых ресурсов — <https://atameken.kz/ru/services/123-analiz-potrebnosti-v-kadrah>  
Ежегодный онлайн-опрос (2024 г. – участие 49,5 тыс. респондентов)
- Отраслевой анализ на основе пилотного проекта DARYA  
*Транспорт и логистика*  
*Управление жилищным фондом (под руководством Центра развития трудовых ресурсов)*



# Отраслевой анализ на основе пилотного проекта DARYA — цели

1

**Определить тенденции и проблемы в сфере найма персонала (дефицит квалифицированных кадров) в конкретной отрасли**

- Понять факторы, влияющие на проблемы с наймом в секторе

2

**Определить уровень квалификации существующего персонала для поддержки производительности и расширения сектора (пробелы в квалификации)**

- Выявление конкретных навыков (когнитивных, социально-эмоциональных и технических), которых не хватает для определенных профессий/профессиональных групп (пробелы в квалификации)

3

**Определить типы навыков, которые работодатели считают наиболее ценными (появляющиеся профессии/навыки и потребности в обучении)**

- Определить критерии и характеристики, которым работодатели отдают приоритет при оценке наиболее ценных навыков для конкретного сектора



# Автомобильные и железнодорожные грузоперевозки: перспективы в области трудовых ресурсов и навыков (пример)

## **Тенденции на рынке труда**

Спрос на персонал сосредоточен на должностях, связанных с операционной эффективностью и специализированными техническими навыками, в то время как спрос на административные должности снижается.

*Пример: Предприятия уделяют приоритетное внимание операционному и техническому персоналу для поддержания производительности и долгосрочного роста.*

## **Профессии, испытывающие дефицит кадров**

Вакансии, которые трудно заполнить, чаще всего встречаются на операционных и руководящих должностях в обоих подсекторах.

*Пример: Постоянно поступают сообщения о том, что водителей грузовиков и руководящий персонал трудно нанять.*

## **Необходимые навыки (в разбивке по профессиям)**

Работодатели отмечают нехватку технических навыков и навыков в сфере ИКТ, а также определенных базовых и организационных навыков, особенно на операционных должностях.

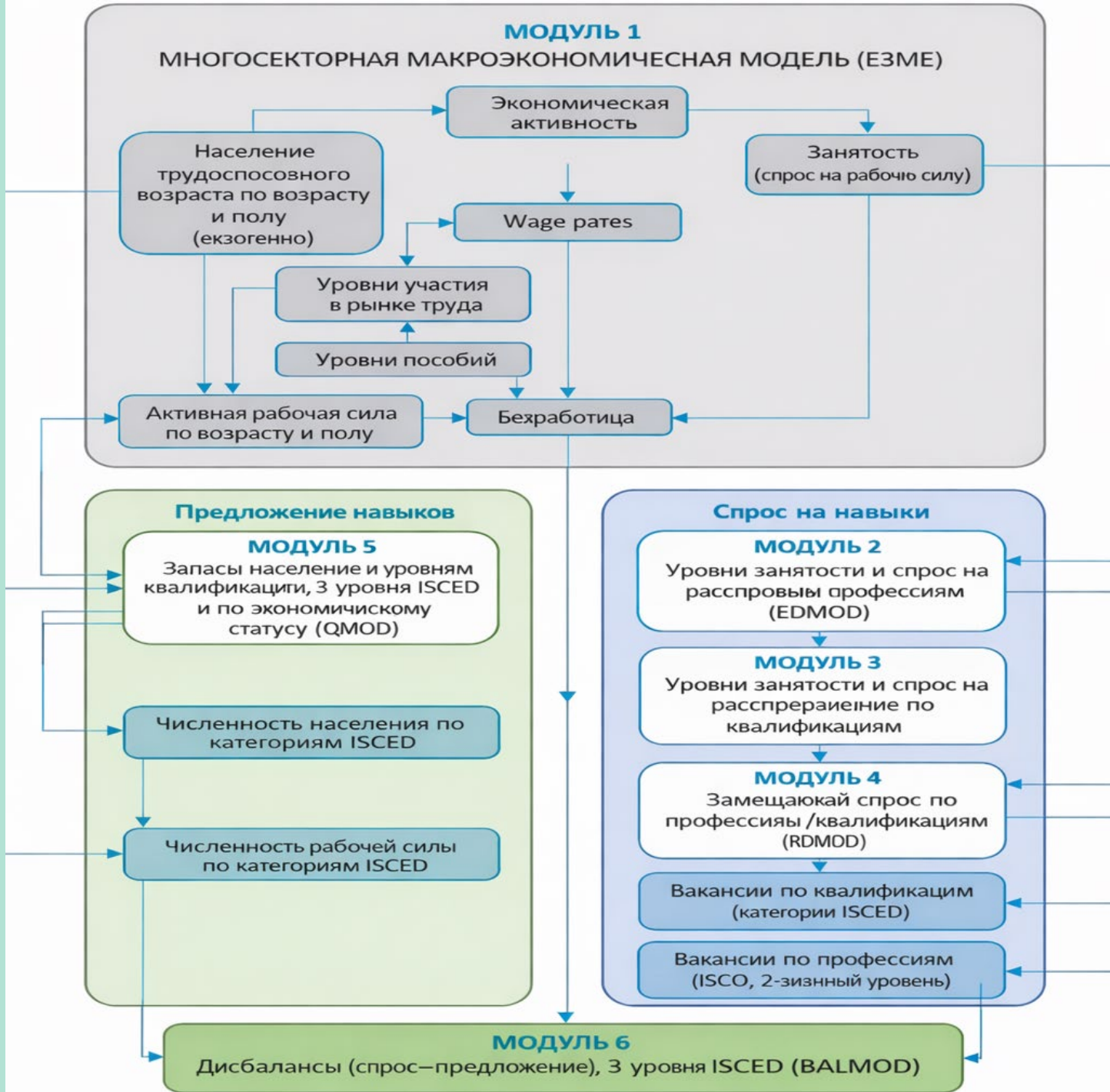
*Пример: Водителям и рабочим не хватает важнейших технических компетенций, в то время как навыки в сфере ИКТ недостаточны в нескольких профессиональных группах.*

## **Новые профессии**

Все большее значение приобретают должности, связанные с операционной эффективностью и цифровыми грузоперевозками, в том числе агенты по коммерческому обслуживанию, специалисты в области логистики с финансовой ориентацией и специализированные технические эксперты.

*Пример: агенты по коммерческому обслуживанию, использующие цифровые платформы для управления грузовыми перевозками и взаимодействия с клиентами.*

# **Прогнозирование количественных навыков в ЕС**



- Общеευропейский [прогноз потребностей в квалифицированных кадрах](#), проводимый раз в 2 года
- Основные источники данных (Евростат — статистическое бюро ЕС)
  - Демографические прогнозы
  - Национальные счета
  - Обследование рабочей силы (ISCO, 2-значный)
- Количественное моделирование, сопровождаемое экспертной проверкой на страновом уровне
- В рамках каждого раунда прогнозирования команда моделирует альтернативные сценарии будущего в зависимости от реализации конкретных политических мер, например, «Европейского зеленого курса» или инициативы «3D» (оборона, цифровизация, декарбонизация).

# Модель

## *Моделирование предложения квалифицированных кадров*

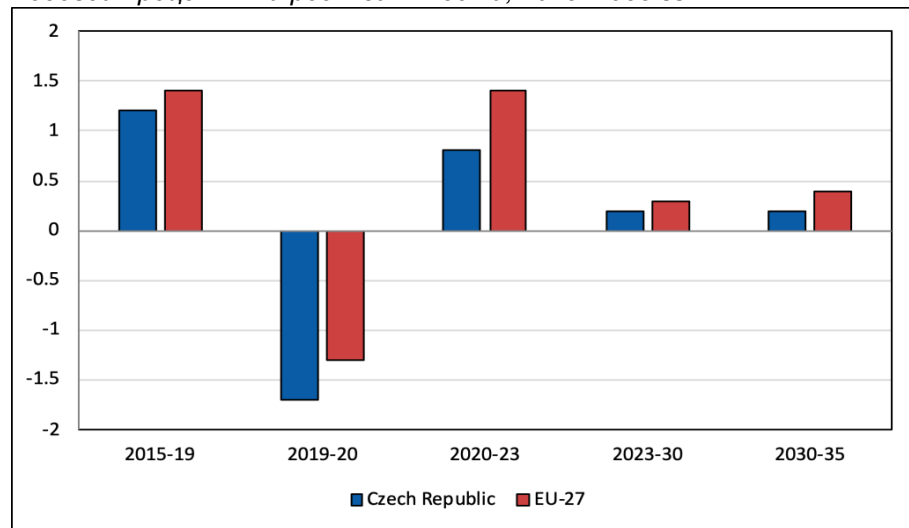
- Прогнозирует будущее **предложение квалифицированной рабочей силы в Европе** с разбивкой по возрасту, полу и уровню образования
- Использует модель ЕЗМЕ для увязки предложения рабочей силы с экономикой
- Предоставляет **10–15-летние прогнозы** по странам, согласованные со спросом на квалифицированную рабочую силу
- Применяет упрощенную модель, охватывающую **3 уровня образования**, для анализа тенденций и сценариев

## *Моделирование спроса на квалифицированную рабочую силу*

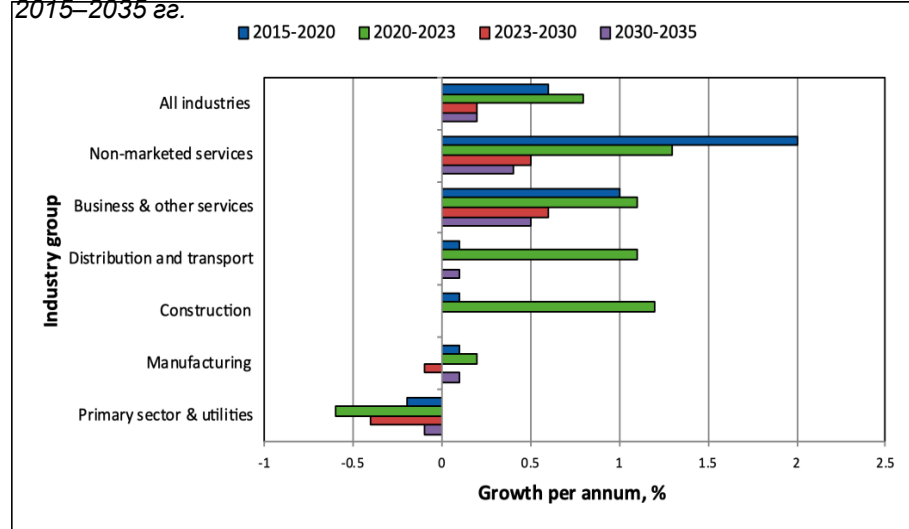
- Оценка будущего **спроса на рабочую силу в Европе** по секторам, профессиям и квалификациям
- Основано на ЕЗМЕ для прогнозов занятости на отраслевом уровне
- Использует данные опросов (EU-LFS) для моделирования **изменений в занятости и потребностей в квалификации**
- Включает как **новые рабочие места**, так и **спрос на замену** (например, выход на пенсию, уход с работы)

# Пример — Чехия, 2025 год

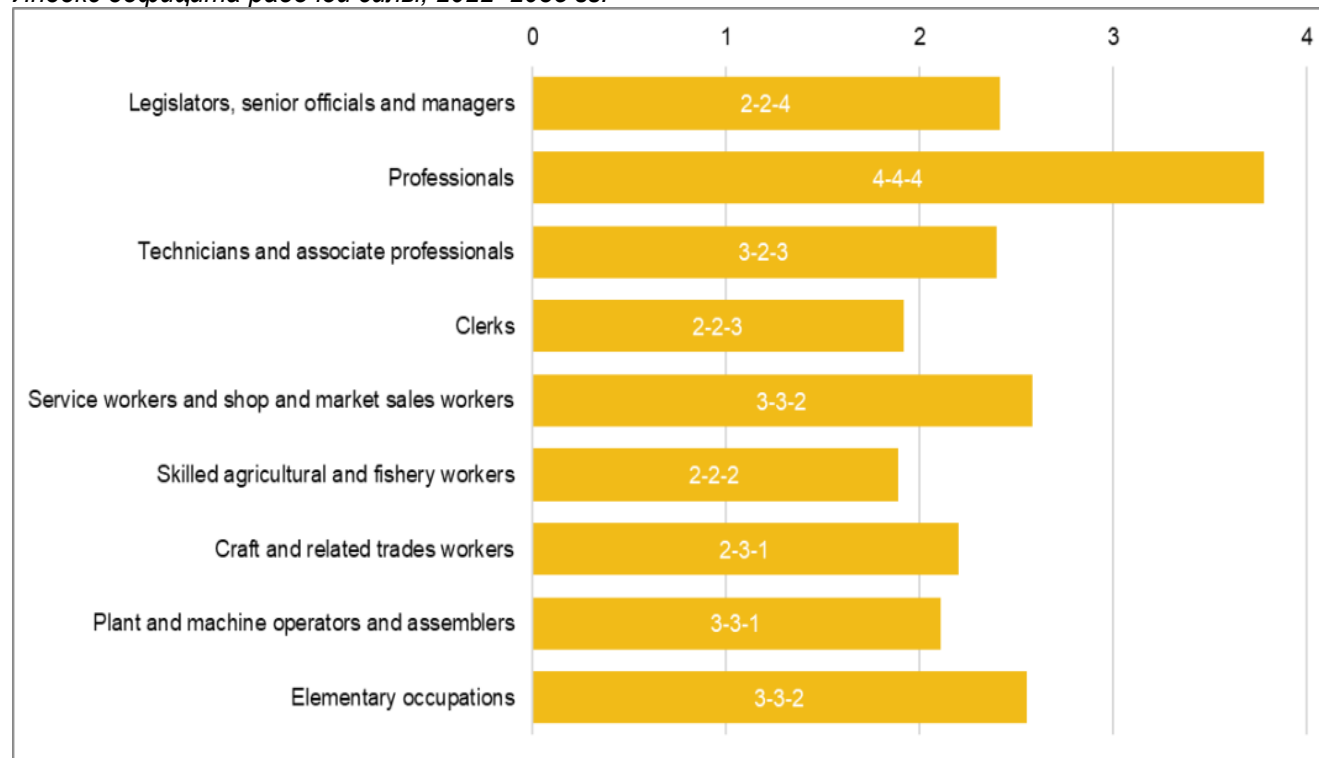
Годовой процентный рост занятости, 2015–2035 гг.



Рост занятости по широким секторам экономической деятельности, 2015–2035 гг.



Индекс дефицита рабочей силы, 2022–2035 гг.



**Будущая нехватка:** специалистов в области науки и инженерии, медицинских работников, специалистов в правовой, социальной и культурной сферах, работников сферы личных услуг, работников по уходу за людьми, помощников по приготовлению пищи

## **Групповая дискуссия 2: мониторинг рынка труда и основные источники данных в Узбекистане**

# Групповое обсуждение: Мониторинг рынка труда и основные источники данных в Узбекистане

**Инструкции (10 минут группового обсуждения + 5 минут отчета):**

Согласуйте:

**Приоритетных инструментах сбора данных**, которые необходимо разработать или усовершенствовать

**Основных источниках данных**, которые необходимо интегрировать

**Учреждения, ответственные** за сбор/использование данных

# Микроквалификации – глобальное развитие

# DARYA

Байба Рамина, эксперт  
DARYA.

## ЮНЕСКО, ОЭСР

- Борхен Чакрун и Джеймс Киви (Borhene Chakroun and James Keevy) ,  
*«Цифровые сертификаты: последствия для трансграничного признания результатов обучения»*, ЮНЕСКО, 2018 г.
- Рабочий документ ОЭСР по вопросам образования № 216, 2020 г.  
*Появление альтернативных форм сертификатов*

## Позиции

- Заявление сети «Гронингенская декларация» (Groningen Declaration Network) о микроквалификациях, 2021 г.
- Совместная позиция ETUC (Европейская конфедерация профсоюзов) и ETUCE (Европейский профсоюзный комитет по вопросам образования) по вопросу о микроквалификациях в профессиональном и высшем образовании, 2020 г.
- Позиция ETUCE по вопросу о влиянии микроквалификаций на преподавателей и высшее образование, 2021 г.

# За пределами Европы

## **NZQA — Управление по квалификациям Новой Зеландии**

- 2018 г. Признание микроквалификаций в Новой Зеландии — завершённое общественное обсуждение
- 2021 г. «Накопление» микроквалификаций для получения квалификаций

## **NEQSO — Совет по качеству высшего образования Онтарио**

- 2021, Джеки Пишетт, Сара Брамвелл, Джессика Ризк и Стивен Хан (Jackie Pichette, Sarah Brumwell, Jessica Rizk, Steven Han) « В поисках смысла микроквалификаций»

## **MQA — Малайзийское квалификационное агентство**

- Руководство по передовой практике 2020 года: микроквалификации

## **СНЕА-CIQG — Совет по аккредитации высшего образования — Международная группа по качеству СНЕА**

- 2019 Питер ван дер Хейден, Peter van der Hijden «Цифровизация документов об образовании: качество краткосрочных образовательных инициатив»

## **ААСРАО, США**

- Микросертификаты в экосистеме цифровых сертификатов, семинар 2020 года

Микроквалификации в европейском образовательном пространстве.

Рекомендации ЕС, примеры из ЕС и других стран

Угрозы, проблемы признания

Байба Рамина, эксперт DARYA.

**DARYA**

## На пути к европейскому подходу к микроквалификациям

- Европейская консультативная группа по микроквалификациям 2020
- Вызовы и возможности микроквалификаций в Европе, MicroNE, 2019
- Вебинар рабочей группы EQF по микроквалификациям, 2020
- Проект Microbol 2020
- Микроквалификации и роль обеспечения качества, семинар ENQA, 2021
- Публичные консультации ЕК по инициативе: «Микроквалификации для обучения на протяжении всей жизни и трудоустройства»
- Деятельность ETF
- Деятельность Cedefop
- Портал Europass

## Политические инициативы

- Болонский процесс на пути к микроквалификациям
- Предложение о принятии Рекомендации Совета о европейском подходе к микроквалификациям в целях обучения на протяжении всей жизни и повышения конкурентоспособности на рынке труда (2022 г.)
- Рекомендации и руководящие принципы в отношении микроквалификаций (проекты)

# Почему необходим единый европейский подход?

## Гибкие и инклюзивные возможности для обучения

- Эффективная культура обучения на протяжении всей жизни, в которой МК предоставляют людям гибкий и целенаправленный способ развития знаний, навыков и компетенций, необходимых для личного и профессионального роста.
- Во всем мире быстро развиваются программы краткосрочного обучения в ответ на стремительно растущий спрос.
- Однако без единых стандартов, гарантирующих их качество, прозрачность, сопоставимость на международном уровне и признание, МК не смогут полностью раскрыть свой потенциал

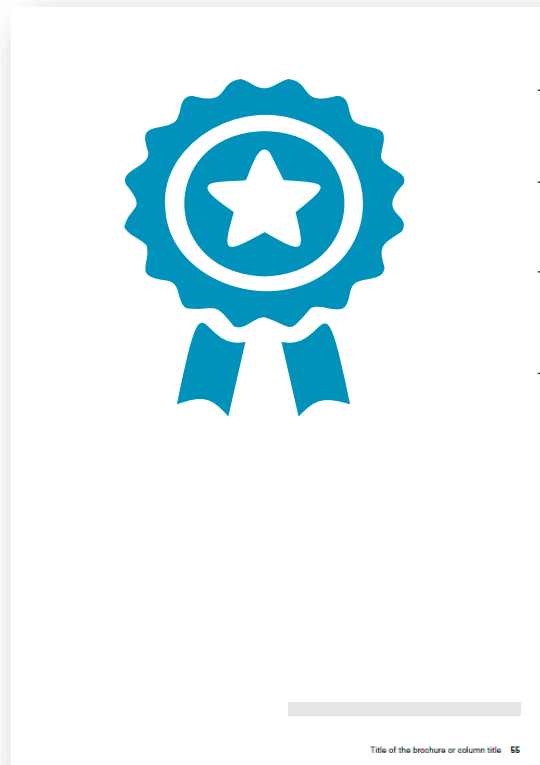
## Поддержка образовательных учреждений

Цель рекомендаций Совета заключается в том, чтобы повысить готовность образовательных учреждений к обеспечению более высокого качества, прозрачности и гибкости предлагаемых ими услуг в сфере образования.

## Способствовать доступу и равным возможностям.

В условиях демографических и экономических изменений содействовать обеспечению социальной справедливости и благополучия, а также способности к адаптации. Обеспечить справедливый переход к «зеленой» и цифровой экономике.

# Стандартные элементы для описания МК в приложении к сертификату



- 1 Идентификация участника обучения
- 2 Название микроквалификации
- 3 Страна/регион выдачи, организация, выдавшая документ, дата выдачи
- 4 Результаты обучения
- 5 Объем учебной нагрузки (в кредитах ECTS, по возможности), EQF, уровень QF-EHEA
- 6 Тип оценки, форма участия в учебной деятельности
- 7 Тип системы обеспечения качества, используемый для обеспечения МК
- 8 Требования к кандидатам, проверка личности во время оценки, достигнутый уровень, степень интеграции/связанности

Обязательные элементы

Дополнительные элементы

# 10 условий разработки микроквалификаций

- **Качество** — внутреннее и внешнее обеспечение качества
- **Прозрачность** — измеримость, сопоставимость и понятность
- **Соответствие** — соответствие выявленным потребностям в обучении
- **Достоверная оценка** — оценка в соответствии с прозрачными стандартами
- **Пути обучения** — возможность «связывать», подтверждать и признавать квалификационные единицы, присвоенные в разных системах
- **Признание** – для академических или трудовых целей, стандартные процедуры признания
- **Переносимость** – принадлежит владельцу документа, может храниться и передаваться, в т. ч. Europass
- **Подход, ориентированный на учащегося** – учащиеся вовлечены в процесс повышения качества
- **Аутентичность** – личность владельца и выдающего органа, дата и место выдачи могут быть проверены
- **Информация** – должна доходить до широких целевых групп

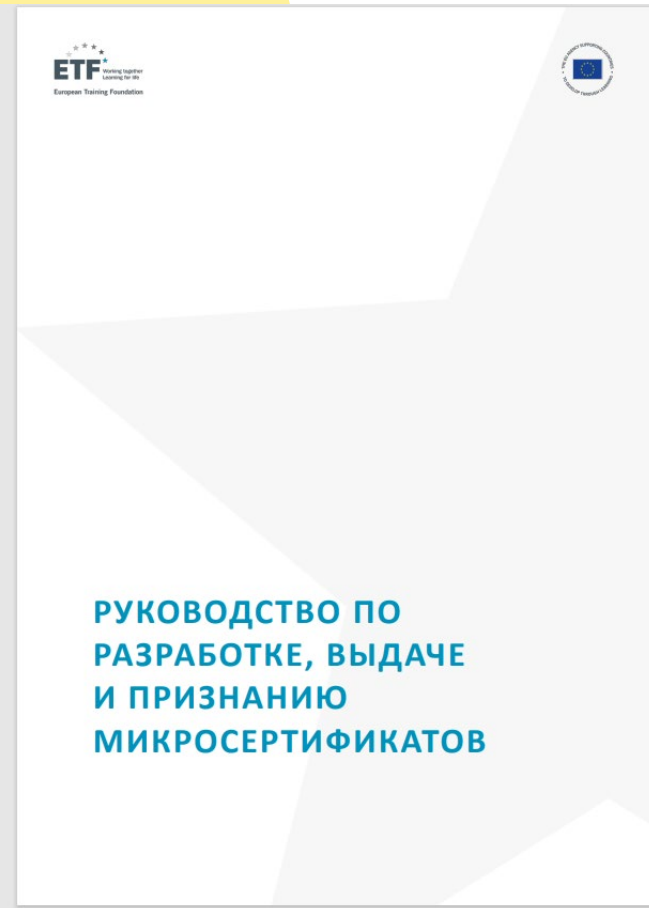
# Из ТРГ А (тематическая группа по квалификациям)

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ	ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Существуют мотивационные факторы и необходимые условия</li><li>➤ ВУЗы стремятся внедрить модульное обучение</li><li>➤ Общество и работодатели заинтересованы в более гибких формах обучения</li><li>➤ ВУЗы уже имеют опыт в области образования взрослых</li><li>➤ Нормативно-правовая база способствует внедрению модульного обучения</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Понимание, поддержка и обеспечение качества</li><li>➤ Отсутствие четких процедур обеспечения качества</li><li>➤ Недостаточное понимание</li><li>➤ (Отсутствие практических инструментов поддержки для образовательных учреждений (например, финансирования) для внедрения подхода МК</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Международная поддержка, опыт других стран</li><li>➤ Глобальный спрос общества и рынка труда на гибкие формы обучения (</li><li>➤ Международная политическая поддержка</li><li>➤ Опыт и знания других стран о том, как МК включает в рамки квалификации</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Различные подходы, недостаточный опыт и признание</li><li>➤ Различные подходы могут повлиять на качество, уровень, признание</li><li>➤ Недостаточное признание МК на рынке труда и при поступлении на дальнейшее обучение в других странах</li><li>➤ Отсутствие единого международного подхода к регулированию</li><li>➤ Недостаток опыта и знаний о включении в структуры квалификаций</li></ul>

## **Вызовы:**

- **Правовые нормы**
- **Обеспечение качества**
- **Различные подходы**
- **Доступность информации**
- **Признание**
- **Подлинность**
- **Терминология**

# Руководство ETF по разработке, выдаче и признанию микросертификатов



**Практическое пособие**, основанное на Рекомендациях ЕС и анализе международного опыта

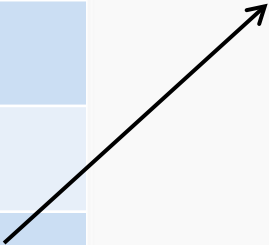
Для тех, кто занимается **разработкой, управлением, предоставлением и признанием микросертификатов**

**Ссылка:**

<https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/guide-design-issue-and-recognise-micro-credentials>

# Рекомендации по разработке МС

## Контрольный список

Обеспечение качества	Валидность оценивания (гл. 6) 	✓ Выдавайте микросертификаты по завершении процесса оценивания, независимо от того, происходит ли обучение в формальном, неформальном или спонтанном контексте.	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Выберите наиболее подходящую форму/формы оценивания для оценки заданий, с помощью которых обучающиеся могут наилучшим образом продемонстрировать достижение оговоренных результатов обучения.</li><li>■ Обеспечьте контроль качества, документирование и публикацию критериев и методов оценивания на соответствующих платформах, где рекламируются предложения микросертификатов.</li><li>■ Внедрите надежные системы проверки идентичности обучающихся, которые проходят оценивание, обеспечивая при этом права обучающихся на конфиденциальность.</li><li>■ Включите информацию о процессах и методах оценивания вместе с системами оценок в документы о микросертификатах, выдаваемые обучающимся.</li><li>■ Убедитесь, что результаты обучения по микросертификатам могут быть оценены независимо от процесса обучения -- обучающийся должен иметь возможность приобрести микросертификат без необходимости посещать курс/курсы.</li></ul>
Прозрачность			
Переносимость			
Релевантность			
Валидность оценивания			
Траектория обучения			
Признание			
Ориентированность на обучающихся			
Информация и консультирование			

# Рекомендации по внутренним и внешним процессам

## обеспечения качества

Аккредитация  
или  
лицензирование

Сертификация  
организаций  
работодателей

Внутренняя  
самооценка

Сбор  
информации  
по  
интеграции  
на рынке  
труда

Отзывы  
обучающихся

Валидное  
оценивание

Отзывы  
заинтересова  
нных сторон

Опубликование  
информации о  
механизмах  
качества

Сертификация  
органов по  
стандартизации,  
такие как  
ISO

Программы  
сертификации  
онлайн  
платформ

# Прозрачность и переносимость микросертификатов

Описание микросертификатов:

- должно быть стандартизировано, предоставлять необходимую информацию для сопоставимости, признания, переносимости
- Давать детальное описание навыков и компетенций, устанавливать связь с таксономиями навыков и компетенций

Таблица 5. Обязательные и необязательные элементы при описании микросертификатов.

Обязательные элементы	Необязательные элементы
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Идентификационные данные обучающегося</li><li>▪ Название микросертификата</li><li>▪ Страна (страны) / регион(ы) присуждающей организации</li><li>▪ Присуждающий орган (органы)</li><li>▪ Дата выдачи</li><li>▪ Результаты обучения</li><li>▪ Условная учебная нагрузка, необходимая для достижения результатов обучения (в зачетных единицах ECTS, если возможно)</li><li>▪ Уровень (и цикл, если применимо) учебного процесса, ведущего к получению микросертификата (EQF, QF-EHEA), если применимо</li><li>▪ Вид оценки</li><li>▪ Форма участия в учебном процессе</li><li>▪ Вид обеспечения качества, используемого для микросертификатов</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Условия приема абитуриентов</li><li>▪ Контроль и проверка идентичности при оценке (без контроля и без проверки идентичности, с контролем без проверки идентичности, контроль онлайн или на месте с проверкой идентичности)</li><li>▪ Полученная оценка</li><li>▪ Возможность интегрирования/ объединения (отдельный, самостоятельный микросертификат/ интегрированный, накапливаемый для получения другого диплома)</li><li>▪ Дополнительная информация</li></ul>

# Прозрачность и переносимость микросертификатов

Интеграция микросертификатов в Национальные Рамки Квалификаций

**НРК распределяют квалификации по уровням на основе результатов обучения - то есть на том, что обладатель сертификата или диплома должен знать, понимать и уметь делать.**

**НРК помогают лучше понимать и сравнивать микросертификаты.**

**Указание соответствия рамкам квалификаций помогает лучше понять значимость микросертификатов для участников экосистемы микросертификатов с точки зрения спроса.**

# Релевантность микросертификатов

## Для обучающихся

- Выявляйте целевые группы, их потребности и преимущества, которые могут дать им микросертификаты
- Оценивайте программы микросертификатов до начала обучения, во время обучения, после завершения обучения

## Для рынка труда

- Анализируйте рынок труда для выявления для выявления возникающего спроса на навыки
- Своевременно разрабатывайте микросертификаты
- Привлекайте работодателей и профессиональные организации к разработке и выдаче микросертификатов

# Признание микросертификатов

## В целях образования и обучения

официальное признание микросертификатов компетентным органом для предоставления абитуриенту права подать заявление на прохождение программы образования или обучения, перевести зачетные единицы в рамках этой программы или получить частичное или полное освобождение

★ *Микросертификаты играют важную роль в системе валидации неформального и информального обучения*

★ *Важен целостный, системный подход не только для расширения микросертификатов, но и для их привязки к национальным системам квалификаций, чтобы способствовать признанию компетенций как в сфере обучения, так и трудоустройства*

## В целях трудоустройства

признание работодателем микросертификатов для предоставления претенденту возможности трудоустройства или продвижения по работе

# Признание микросертификатов

Таблица 8: Роль микросертификатов при приеме на работу и в непрерывном профессиональном развитии.

Тип работодателя	Роль микросертификатов при приеме на работу	Роль микросертификатов в непрерывном профессиональном развитии (НПР)
Крупные работодатели	Как правило, CV отбираются с помощью программного обеспечения для отслеживания кандидатов - обычно на основе отдельных навыков, а не микросертификатов.	Как правило, работодатели имеют собственные программы обучения, которые полностью состоят из микросертификатов. Эти микросертификаты могут быть сертифицированы или не сертифицированы и являются частью плана индивидуального развития.
Малые и средние работодатели	Как правило, CV обрабатываются вручную - для того чтобы микросертификаты оказали существенное влияние на процесс найма, они должны быть выданы признанной организацией или иметь собственный вес.	НПР является менее формальным — вполне вероятно, что работодатели и/или работники могут предложить конкретные микросертификаты для освоения новых навыков.
Регулируемые профессии	Микросертификаты, вероятно, не будут играть никакой роли в найме на работу если они специально не рекомендованы на начальном этапе освоения профессии.	Можно создать надежный список микросертификатов и выдающих их организаций, чтобы профессиональные работники могли получать сертифицированные зачетные единицы по результатам НПР.
Во всех случаях	Свидетельство нескольких полученных микросертификатов может служить доказательством инициативности в обучении.	Все чаще работодатели будут использовать независимые организации, выдающие микросертификаты (например, LinkedIn Learning, EdX) для обучения и будут признавать все микросертификаты утвержденной платформы.

13:00 – 14:00  
Обед

13:00 – 14:00  
Lunch



DARYA

## **Обсуждение в малых группах –Микроквалификации 35 минут**

- **Как вы видите развитие МК в Узбекистане**
- **Предложения по развитию и применению на рынке труда и в сфере образования**
- **Какие из представленных практик можно применить в Узбекистане?**

**Проект UNESCO по развитию навыков,  
финансируемый Европейским Союзом –  
выводы (Национальные рамки квалификаций,  
обеспечение качества, валидация  
неформального и информального обучения)**

Жан-Марк Кастежон, UNESCO

**DARYA**

# Give us your feedback!

# Поделитесь с нами своим мнением!

