



ПРАКТИКА РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



Funded by
the European Union

14-15 СЕНТЯБРЯ 2026, БИШКЕК.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ:
БИШКЕКСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ
КОЛЛЕДЖ

DARYA



European Training Foundation



День 1: Тематическое направление: Международная практика разработки и применения профессиональных стандартов.

Приветствие, техническое введение и программа мероприятия

Бермет Карабаева, начальник Управления труда Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики

Йоханнес Баур, Делегация Европейского Союза в Кыргызской Республике

Надежда Солодянкина, Европейский Фонд Образования

Изложение ожиданий представителей Кыргызстана

Изложение ожиданий представителей Кыргызстана

Бурул Таштобаева, профессор КГТУ им. И. Раззакова, независимый эксперт

Роль профессионально-квалификационных стандартов в национальной системе квалификаций: проблемы и решения

DARYA

Олав Аарна
Международный эксперт DARYA

План презентации

- Компетентность и квалификация
- Национальная система квалификаций как интерфейс
- Как описать профессиональную компетентность?
- Структура стандарта профессиональной квалификации
- Какие проблемы были выявлены в пилотных проектах
- Квалификационное Агентство Эстонии



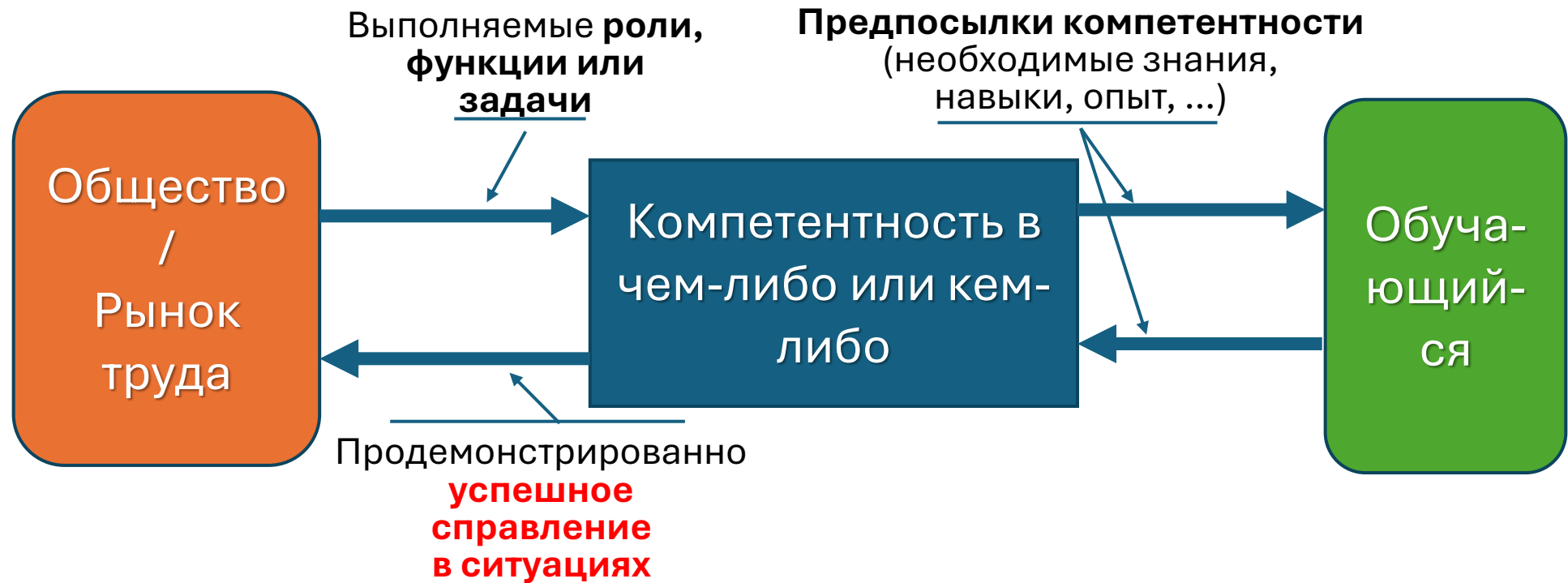
Некоторые «вечные» вопросы

- В чём разница между профессией и квалификацией?
- В чём разница между профессиональным стандартом и квалификационным стандартом?
- В чём разница между квалификацией и микроквалификацией?
- ...
- Что значит быть компетентным?
- Как описать квалификацию в НРК?



Что значит быть компетентным?

Национальная система квалификаций, это система о компетентности людей



Компетентность имеет двойственную природу – она **проявляется в видимой и скрытой формах**

Компетентность

- **Компетентность** — доказанная способность использовать знания, навыки и личные, социальные и/или методические способности в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и личностном развитии
- **Компетентность** – свойство человека, которое можно развивать в процессе обучения
- Компетентность **можно косвенно оценивать**, причем эта оценка всегда неточная
- Компетентность **проявляется в эффективном поведении человека в ситуациях**
- **Компетенции** – предпосылки компетентности в чем-либо или кем-либо
- **Компетентность можно описывать как набор компетенций** (профиль компетенций)



Квалификация

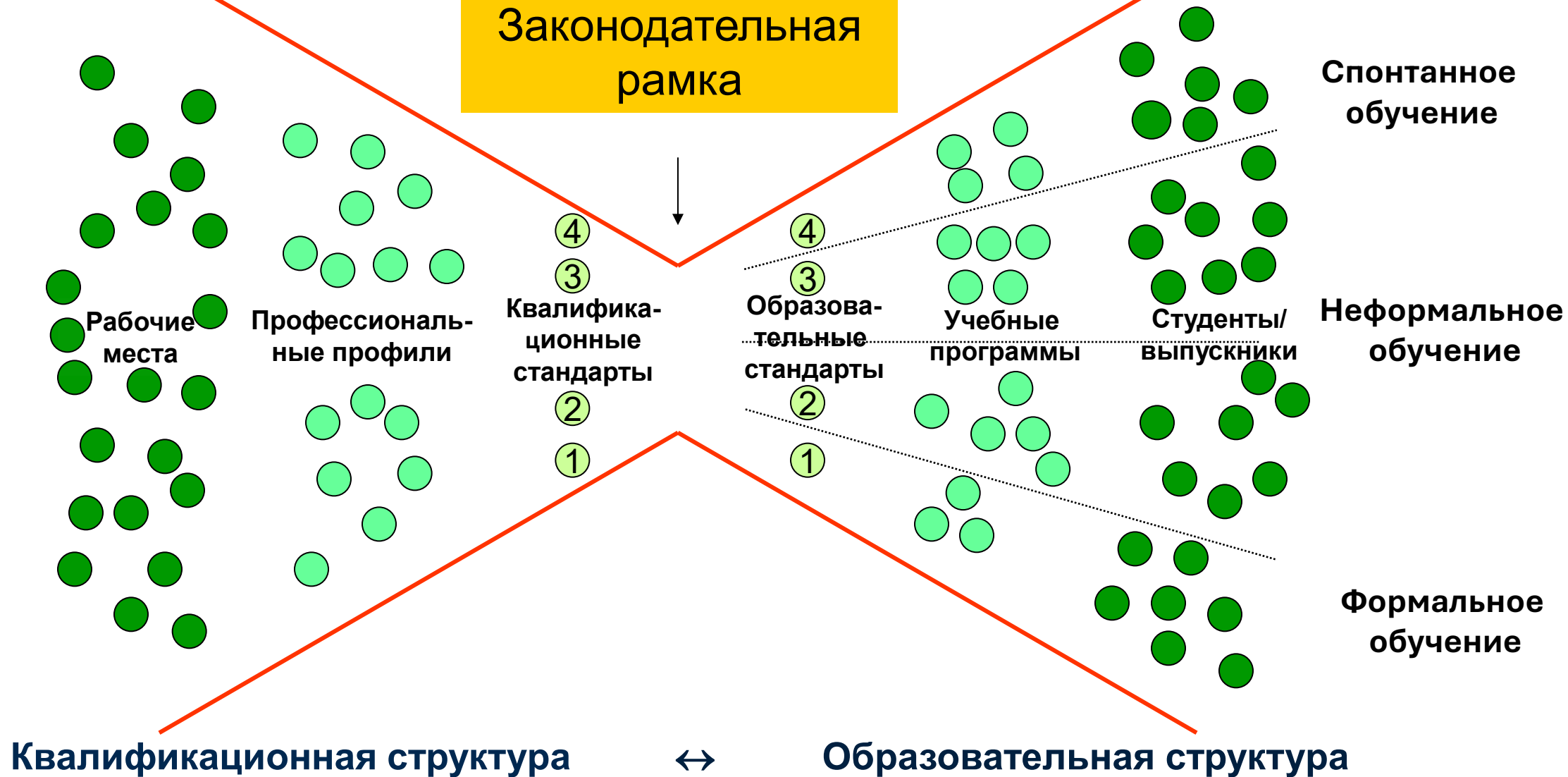
- **Квалификация** — это **официально признанная компетентность** в чем-либо (например, в математике) или кем-либо (например, для работы сантехником, инженером, учителем и т. д.)
- **Официально признанная** означает, что квалификация присуждается аккредитованной организацией (присваивающим органом, выдающим квалификационные сертификаты)
- **Присваивающий орган** сравнивает реальную компетентность человека с требованиями квалификационного стандарта и выводит решение



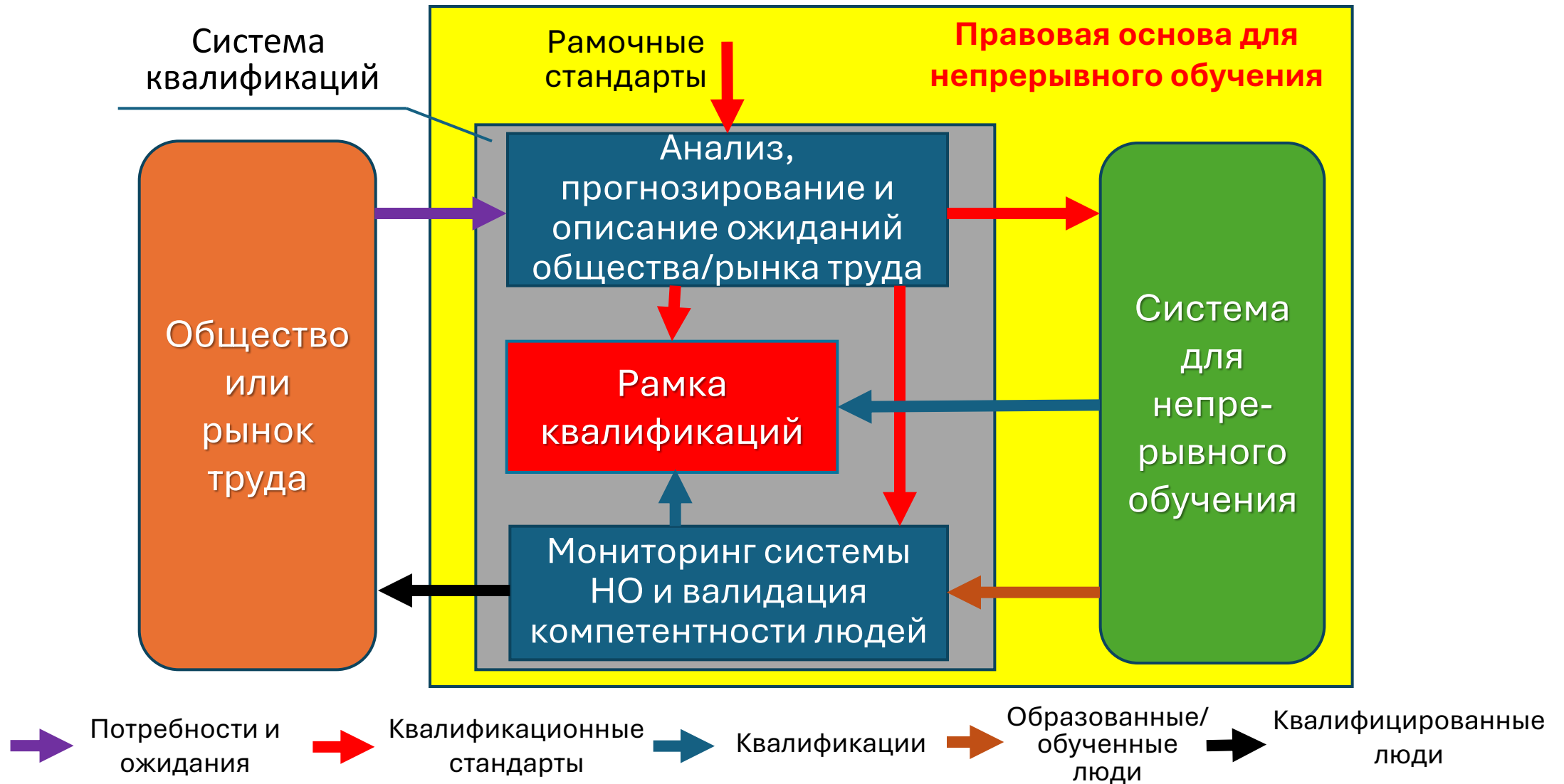
ЧЕМУ ОБУЧИТЬСЯ?

КАК ОБУЧИТЬСЯ?

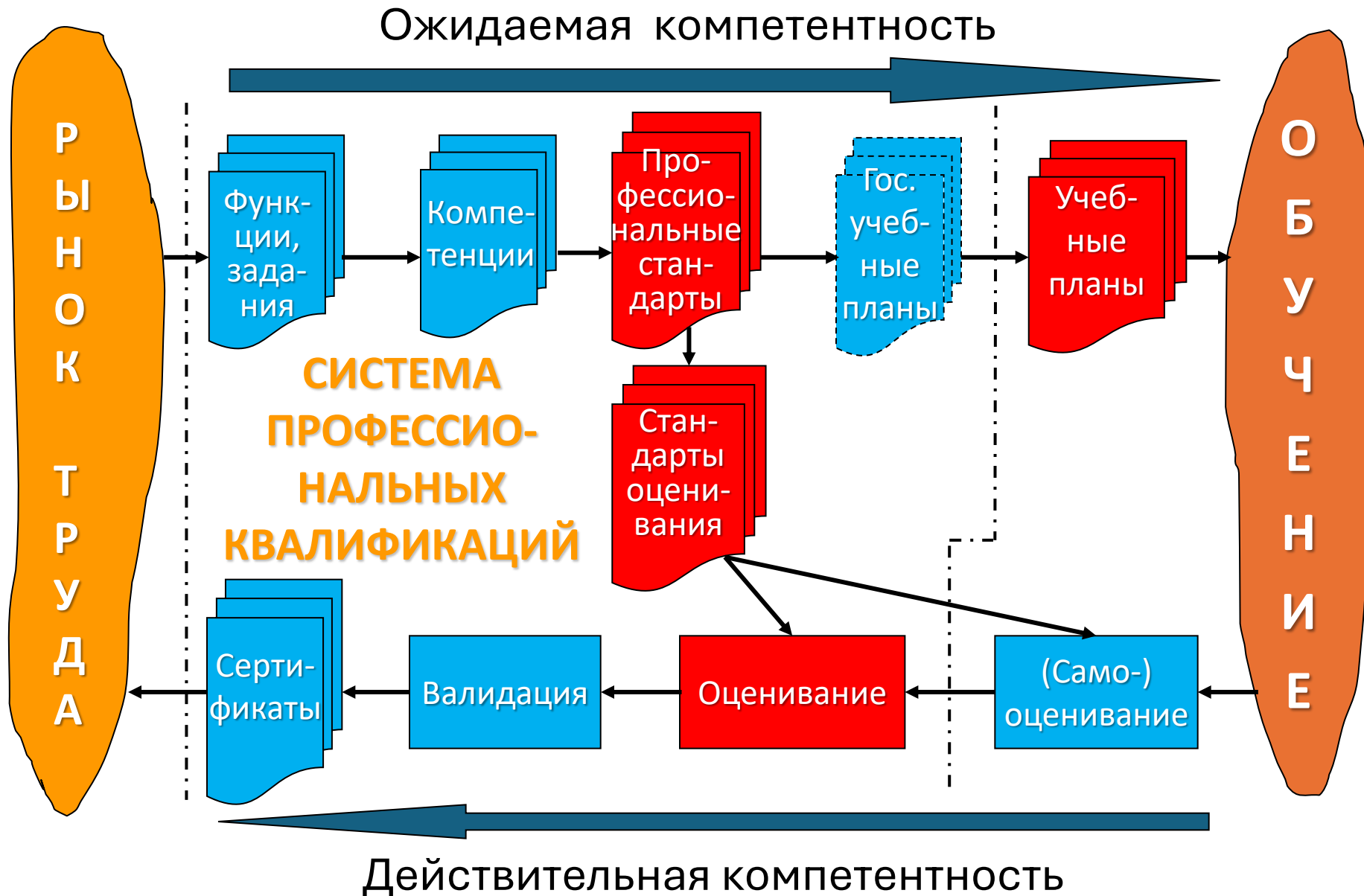
Законодательная
рамка



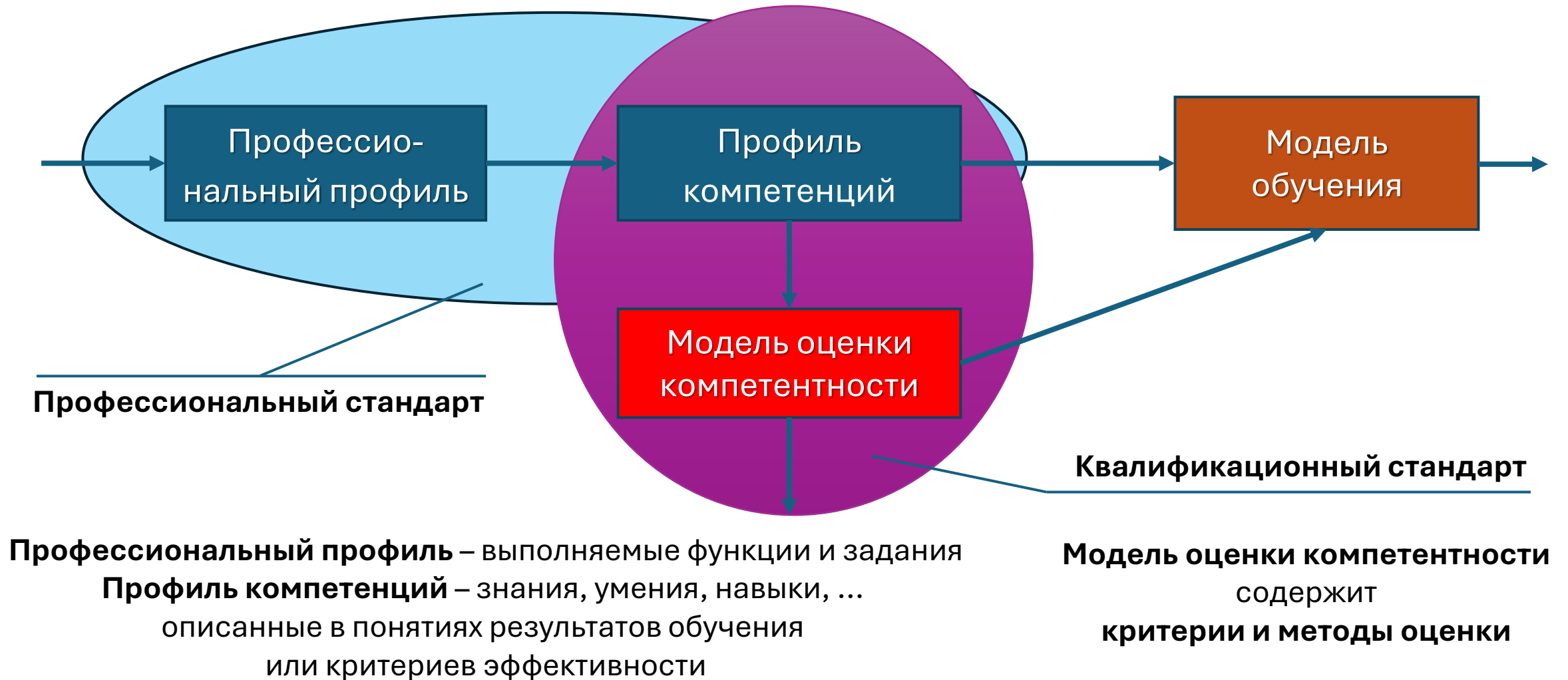
Концептуальная модель системы квалификаций



Цикл компетентности



Структура профессионально-квалификационного стандарта

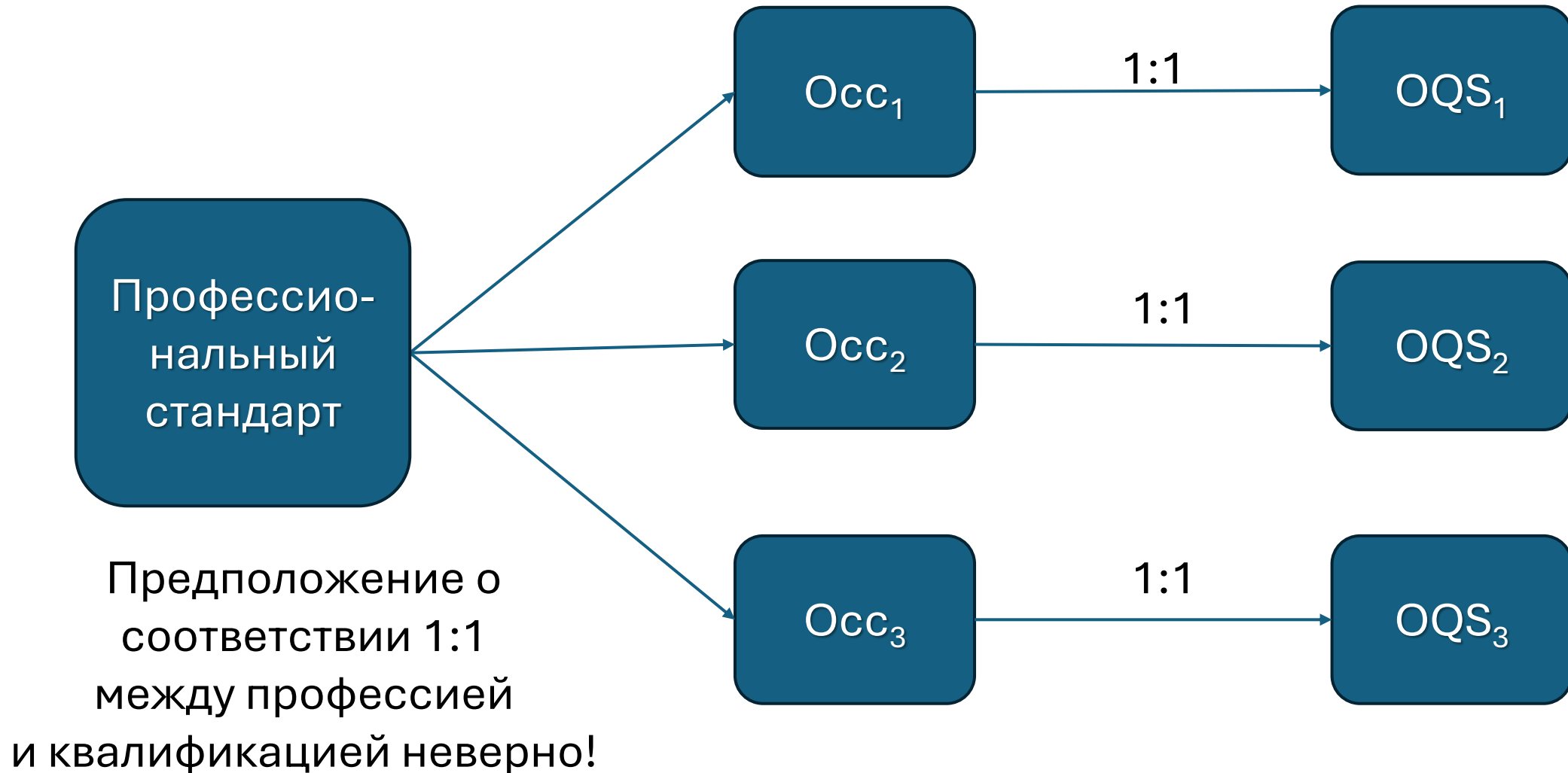


Какие проблемы существуют сегодня?

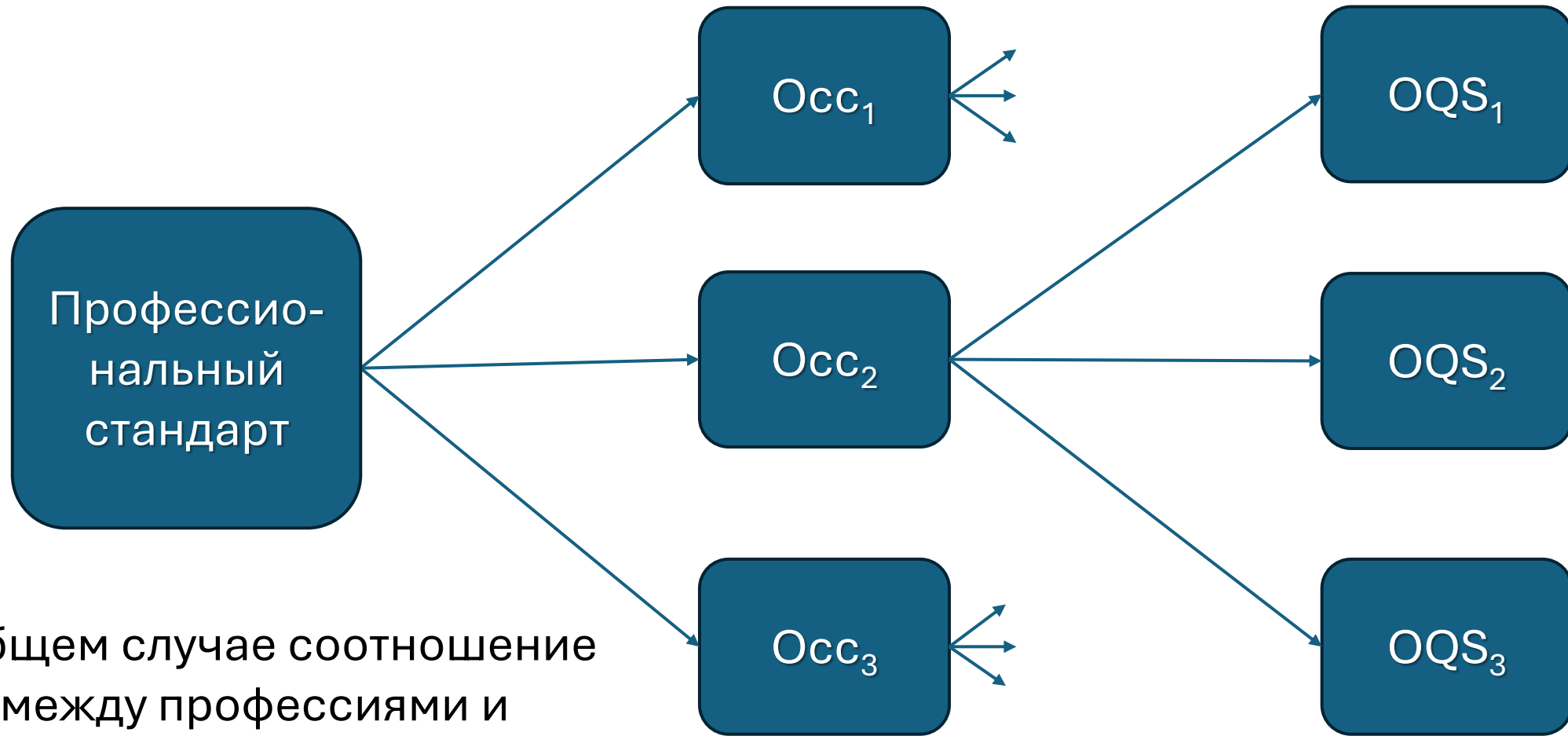
- В профессиональном стандарте нечётко разделены профессиональный профиль и профиль компетенций
- Профессиональный профиль, профиль компетенций и модель оценки не согласованы
- Как правило, профиль компетенций включает огромное количество компетенций, описанных в неизмеримой форме
- Неясно, какие именно компетенции оцениваются



Профессиональные стандарты и квалификации сегодня

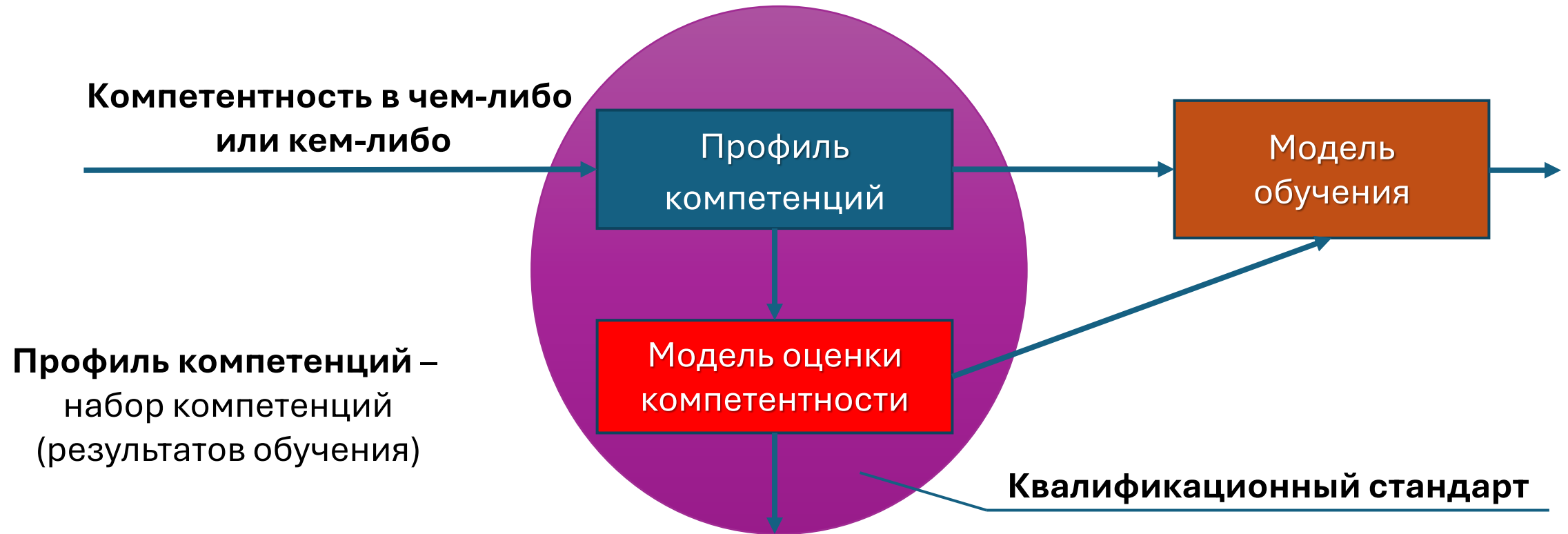


Профессиональные стандарты и квалификации завтра



В общем случае соотношение между профессиями и квалификациями типа M:N

Структура квалификационного стандарта



Полные квалификации, частичные квалификации и микро-квалификации

Частичные квалификации и микро-квалификации

- Определенные подмножества профиля компетенций имеют самостоятельную ценность на рынке труда
- Продемонстрированная способность выполнять определенную трудовую функцию может являться частичной квалификацией
- Профиль компетенций микро-квалификации не обязательно должен содержать какие-либо компетенции, связанные с трудовой функцией или задачей



Микроквалификации

- Согласно рекомендации Совета ЕС:
 - **Микроквалификация** — это документ, подтверждающий результаты обучения, достигнутые обучающимся после небольшого объема обучения
 - Эти результаты обучения **оцениваются в соответствии с прозрачными и четко определенными стандартами**
- **Определение «небольшого объема»** может различаться в разных государствах-членах
- **Возможность суммирования** микроквалификаций в процессе признания предыдущего опыта учебы и работы
- Поддерживает **переход к рынку труда, ориентированному на навыки**



Ответы на «вечные» вопросы

- **Разница между профессией и квалификацией**, по сути, заключается в разнице между тем, что вы делаете, и тем, что вы доказали, что можете делать
- **Профессиональный стандарт** описывает профессиональный профиль и ожидаемый профиль компетенций, в то время как **квалификационный стандарт** описывает ожидаемый профиль компетенций и модель оценки компетенций
- **Микро-квалификации и частичные квалификации** являются также квалификациями в смысле принятого определения
- **Быть компетентным** означает способность эффективно действовать в различных ситуациях
- Для описания квалификаций в НРК необходим хорошо структурированный шаблон

DARYA

Спасибо за внимание!

This project is financed by the European Union

КОФЕ/ ЧАЙНАЯ ПАУЗА





Профессиональные стандарты в Национальной системе квалификаций Литвы

Видмантас Тутлис, международный
эксперт DARYA

ПРАКТИКА РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
14-15 СЕНТЯБРЯ 2026 Г., БИШКЕК

Система квалификаций Литвы

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



Разработка и внедрение



2004 г. – принято решение о разработке ЛРК

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

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

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

2012 г. – Отчет о сопоставлении ЛРК с ЕРК

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

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



The background features a large blue arrow pointing right, which contains a white and blue geometric pattern. To the left of the arrow, there are two photographs: the top one shows two young women, and the bottom one shows two young men in a laboratory setting. The title is positioned to the right of the arrow.

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

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

Квалификации

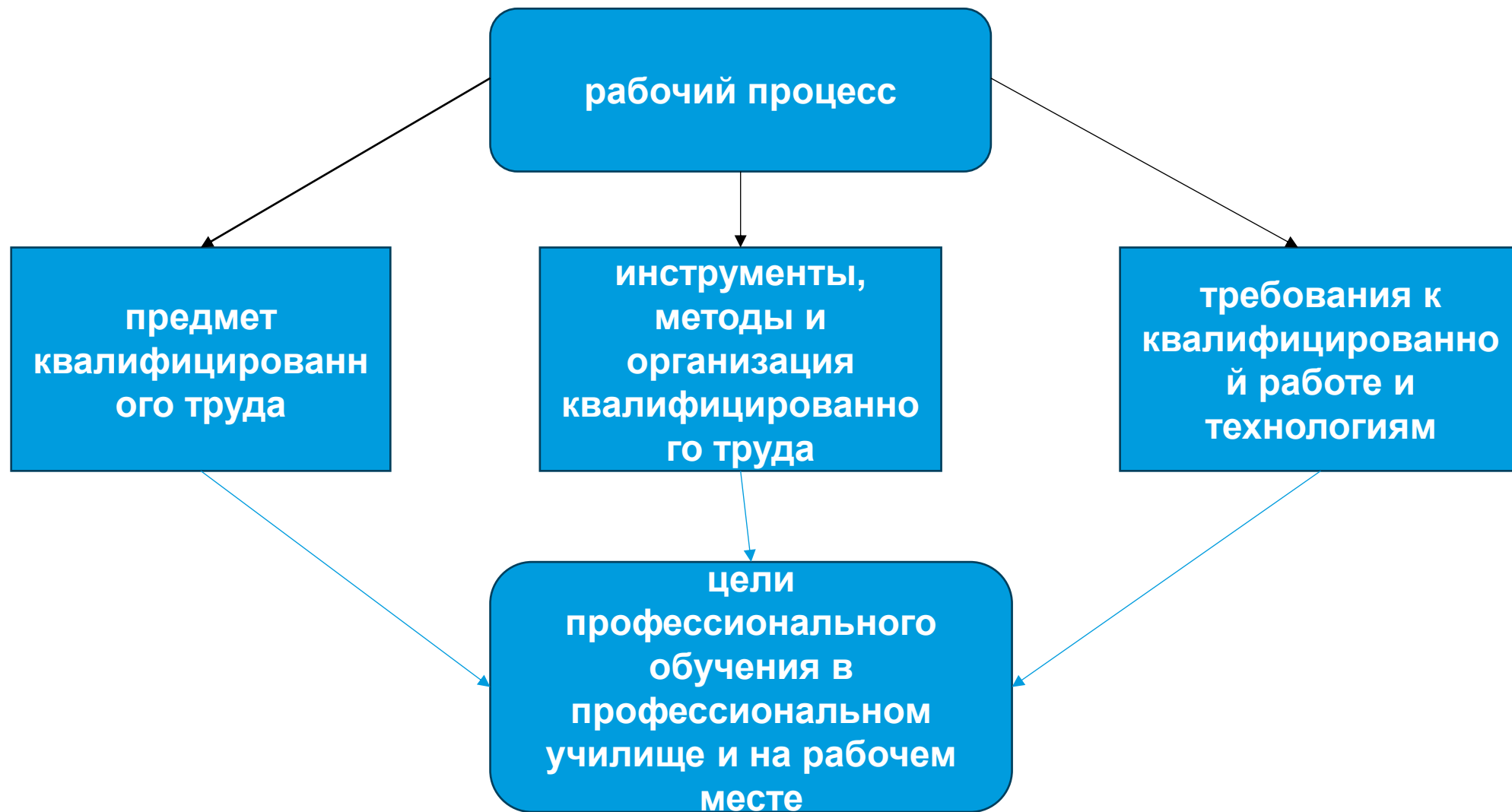
8	Докторантура в сфере высшего образования	
7	Магистерские программы в области высшего образования	
6	Обучение по программе бакалавриата в сфере высшего образования.	
5	Диплом о краткосрочном обучении (в колледжах), диплом профессионального образования	
4	Диплом о профессиональном образовании (если вместе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



Разработка отраслевых квалификационных стандартов в Литве – ключевые особенности

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

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



Отраслевые квалификационные стандарты

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

25 стандартов отраслевых квалификаций (1)

Гостиницы и
рестораны

Строительство

Информационно-
коммуникационны
е технологии

Деревообработка и
изготовление
мебели

Текстиль, одежда,
кожаные изделия

Здравоохранение и
красота

Сельское, лесное хозяйство,
рыболовство и
производство продуктов
питания

Машиностроительн
ая
промышленность

Производство
электротехнического
оборудования и
компьютерной, электронной и
оптической продукции

Производство машин,
оборудования, изготовления и
ремонта транспортных средств

25 стандартов отраслевых квалификаций (2)

Туризм, спорт,
развлечения и отдых

Финансовые,
бухгалтерские и
страховые услуги

Государственное
управление

Искусство и изделия
изобразительного
искусства

Производство
химической
продукции

Полиграфия и медиа,
реклама и исследование
рынка

Общественные
услуги

Торговля и торговые
услуги

Охрана окружающей
среды и
экологические услуги

Транспорт

Архитектура

Производство
фармацевтической
продукции и
препаратов

Образование и
библиотечные услуги

Государственные
услуги

Энергетический
сектор

Описание квалификаций – профиль квалификации в отраслевом стандарте квалификации

Название квалификации, уровень LTQF/EQF

Краткое описание квалификации и профессии

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

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

Требования к поступлению по образованию и профессиональной подготовке

Требования, установленные законодательством

Требования к оценке компетенций и присвоению квалификации

Соответствие стандартам ЕС и международным стандартам

Основные сведения для проектирования модулей профессионального образования



Деятельность отраслевых профессиональных комитетов

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

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

Представленные отрасли

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



Представленные отрасли

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



Состав отраслевых профессиональных комитетов

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





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

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

Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- Профессиональные стандарты разрабатываются представителями системы образования и экономики соответствующей отрасли промышленности.
- Группу возглавляет лицо, обладающее компетенцией и опытом работы в области формирования системы квалификаций (участие в формировании национальной системы квалификаций, разработка стандартов профессиональной или профессиональной подготовки, проведение исследований в области квалификаций и т. д.) или опытом решения стратегических вопросов или проблем соответствующей экономической отрасли (участие в подготовке нормативных актов, регулирующих соответствующую экономическую отрасль, участие в национальных советах или рабочих группах, комиссиях соответствующей экономической отрасли, занимающихся решением стратегических вопросов или проблем).



Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- При разработке профессионального стандарта в качестве представителей экономического сектора используются эксперты от работодателей трех уровней: эксперты по производственным процессам, эксперты по предприятиям и эксперты по отраслям.
- Экспертами по производственным процессам считаются руководители предприятий, менеджеры среднего звена или мастера с опытом работы на руководящих должностях не менее 5 лет, подтвержденным соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также знакомые с проблемами соответствующего экономического сектора на уровне предприятия или производственного процесса и технологическими и организационными требованиями к работе.
- Экспертами по отраслям считаются ответственные сотрудники и руководители отраслевых организаций, руководители крупных предприятий с опытом работы на руководящих должностях не менее 5 лет, подтвержденным соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также знакомые с проблемами соответствующей отрасли на макроуровне.



Кто разрабатывает профессиональные стандарты?

- **Представители системы образования:** представители организаций, предоставляющих профессиональное обучение, и научно-исследовательских учреждений, которые могут представлять потребности системы образования в соответствии с различными уровнями квалификации Литовской квалификационной рамки и имеют опыт преподавания/педагогической или кураторской работы, а также разработки или реализации программ профессионального обучения, учебных программ или программ неформального образования взрослых, подтвержденный соответствующими трудовыми договорами с должностными инструкциями или другими юридически оформленными письменными соглашениями о разработке или реализации программ преподавания/педагогической или кураторской работы, профессионального обучения, учебных программ или программ неформального образования взрослых.



Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

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

Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

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

Основные функции группы по разработке профессиональных стандартов

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

Развитие отраслевых профессиональных комитетов

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





18 отраслевых профессиональных комитетов (ОПК)

около 280 членов ОПК

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

Ситуация с обновлением профессиональных стандартов в цифрах

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



Проблемы социального партнерства в разработке и обновлении профессиональных стандартов и квалификаций

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

Недостаточное участие профсоюзов и профессиональных организаций обусловлено нехваткой человеческих и организационных ресурсов.



Пример передовой практики

Система квалификации в строительной отрасли
STATREG

<https://statreg.lt/>



Спасибо за внимание.

Вопросы для обсуждения?

vidmantas.tutlys@gmail.com





Финансируется
Европейским союзом



Отраслевая квалификационная система и профессиональные стандарты в транспортно-логистическом секторе Литвы

Гедре Вальскене

Директор

Учебный центр Линава

при национальной ассоциации автоперевозчиков Литвы Linava



Транспорт и логистика в Литве

Динамичный сектор – важная часть экономики



Сильный сектор
международных перевозок



Стратегическое
географическое положение



Высокий спрос
на профессиональных водителей
и специалистов



Сильное влияние
регулирования ЕС



Быстрая цифровизация
и технологические изменения



Растущая доля иностранных
работников

Транспорт и логистика в цифрах



~7 %
доля в ВВП Литвы



~150 000
занятых в секторе
транспорта и хранения



~90 %
всех грузоперевозок
осуществляется
автомобильным транспортом



> 60 %
перевозок –
международные



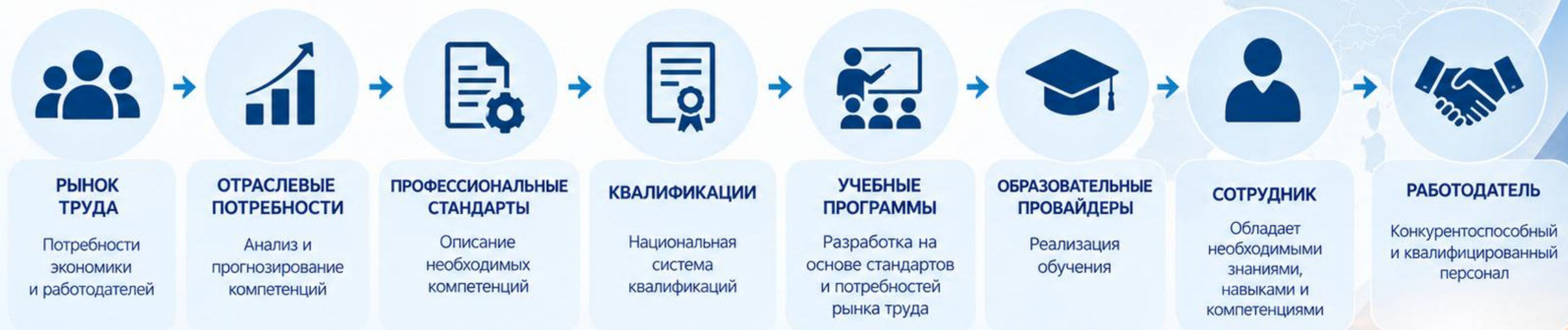
**Потребности в навыках в транспортном секторе
меняются очень быстро.**

Новые технологии, регулирование и изменения на рынке
создают новые требования к компетенциям практически
немедленно.



БОЛЬШЕ, ЧЕМ ДВИЖЕНИЕ

Как работает квалификационная система?



Всегда ли эта цепочка работает на практике?

Как обеспечить, чтобы квалификации действительно соответствовали реальным потребностям рынка труда?



БОЛЬШЕ, ЧЕМ ДВИЖЕНИЕ

Кто определяет компетенции?

Государственные органы / Орган по квалификациям

Обеспечивают нормативно-правовую и институциональную основу.



Отраслевой совет по профессиональным квалификациям

Представляет экспертизу отрасли и участвует в разработке и пересмотре профессиональных стандартов.

Работодатели и профессиональные ассоциации

Знают, какие компетенции действительно необходимы на рабочем месте.



Поставщики образовательных услуг

Преобразуют стандарты и потребности рынка в конкретные образовательные программы.

КОМПЕТЕНЦИИ
И КВАЛИФИКАЦИИ



Как обеспечить, чтобы все четыре перспективы встречались?

Роль отраслевого совета по профессиональным квалификациям

От отраслевой экспертизы к профессиональным стандартам



Представление
заинтересованных сторон
отрасли



Выявление потребностей
в квалификациях
и компетенциях



Вклад в разработку
профессиональных
стандартов



Рассмотрение
и обновление отраслевых
квалификаций



Связь между рынком труда
и системой квалификаций



Участие работодателей
и профессиональных
ассоциаций



Формальное участие или реальное влияние?



Ландшафт транспортных компетенций

1

ФОРМАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Профессиональные квалификации, присваиваемые в системе образования.



Профессиональные водители



Специалисты по логистике



Профессиональные квалификации в сфере транспорта

2

РЕГУЛИРУЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Обязательные компетенции, установленные нормативными требованиями.



Код 95



ADR



Транспортные менеджеры



Консультанты по безопасности опасных грузов



Требования к режиму труда и отдыха



Компетентность по работе с тахографом

3

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НАВЫКИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ РЫНКОМ ТРУДА

Компетенции, которые повышают конкурентоспособность и необходимы для современных условий работы.



Цифровые инструменты



IMI и международное соответствие



Охрана труда



Первая помощь



Внутренние процедуры компании



Новые регуляторные требования ЕС



Языковые и межкультурные компетенции



Управленческие и административные навыки



Не каждая компетенция, необходимая на рынке труда, является квалификацией.



От квалификации к реальному сотруднику

Пример: международный водитель грузового автомобиля



**Квалификация – это основа,
а не конец процесса обучения.**

Сильные стороны литовского подхода

1

СТРУКТУРИРОВАННАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

Квалификации и компетенции системно описаны.



2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Существует единая точка отсчета для квалификаций и обучения.



3

УЧАСТИЕ СЕКТОРА

Работодатели и профессиональные организации могут участвовать в разработке квалификаций.



4

СИЛЬНАЯ ЕВРОПЕЙСКАЯ РЕГУЛЯТОРНАЯ СРЕДА

Транспортные квалификации и профессиональные компетенции тесно связаны с требованиями ЕС.



5

ЕВРОПЕЙСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Многие профессиональные требования способствуют мобильности рабочей силы в странах ЕС.



6

РАЗНООБРАЗНАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

Профессиональные школы, специализированные учебные центры и другие поставщики могут отвечать на различные потребности в обучении.



Система обеспечивает прочную и необходимую основу.



РЫНОК ТРУДА МЕНЯЕТСЯ БЫСТРЕЕ, ЧЕМ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ.



Регулирование



Технологии



Цифровизация



Интернационализация



Мобильность
рабочей силы



Потребности
работодателей



Где мы видим пробелы?

1

СКОРОСТЬ

Обновление формальных стандартов и программ занимает время.



2

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Формальное представительство не всегда означает активное участие.



3

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Требования к обучению не всегда полностью отражают повседневную работу в компаниях.



4

ТЕХНОЛОГИИ

Цифровые инструменты развиваются намного быстрее, чем формальные программы.



5

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОЧАЯ СИЛА

Работники приезжают с разными квалификациями, опытом, знанием языков и опытом обучения.



6

РЕГУЛИРОВАНИЕ

Новые правила ЕС могут создавать непосредственные потребности в обучении.

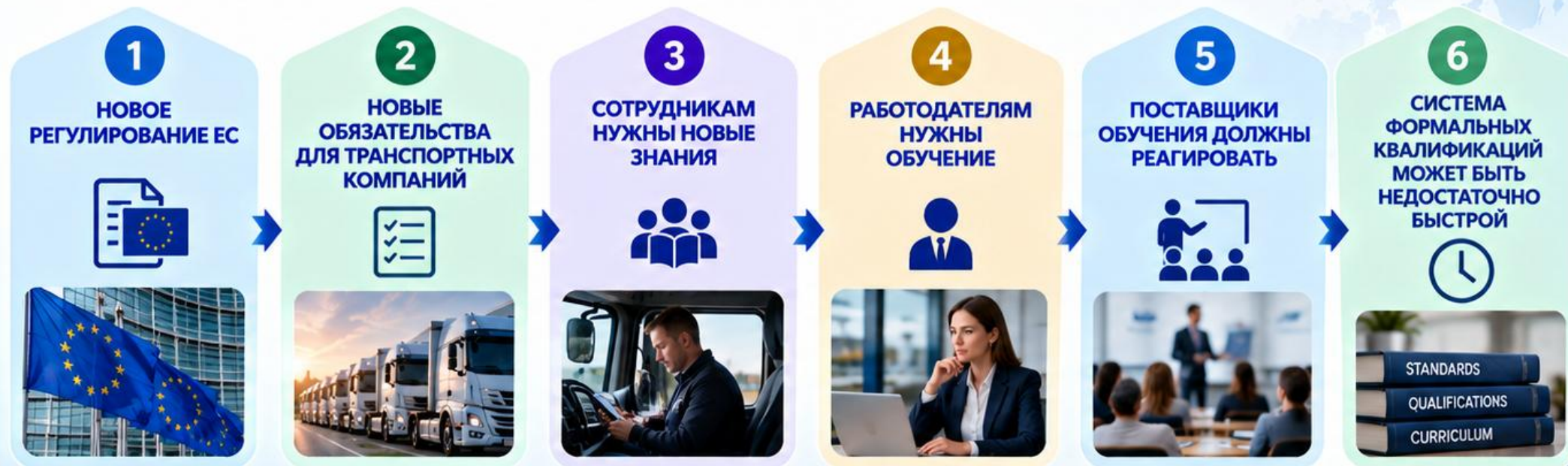


Проблема не обязательно в том, что система квалификаций работает неправильно.

Настоящий вызов:

Как быстро она может реагировать?

Когда регулирование создает новую потребность в компетенциях



Именно здесь непрерывное обучение становится необходимым.



Что мы видим на практике?

Взгляд специализированного учебного центра в сфере транспорта

Примеры сфер, с которыми мы сталкиваемся в повседневной работе:



Код 95



ADR



Профессиональная
компетентность



Режим труда
и отдыха



Тахографы



IMI



Охрана труда



Первая помощь



Специализированные
семинары



Обучение
для конкретной компании



Работодатели обычно не приходят к нам за квалификацией.

Они приходят к нам за решением.



Чего на самом деле хотят работодатели?

Работодатели хотят обучения, которое:



БЫСТРОЕ



ПРАКТИЧЕСКОЕ



АКТУАЛЬНОЕ



ГИБКОЕ



ПРИЗНАВАЕМОЕ



ДОСТУПНОЕ



Могут ли наши системы квалификаций
и обучения обеспечить все шесть?



Две разные скорости



Система квалификаций



Стандарты



Формальные программы



Процедуры



Стабильность



Квалификации



Долгосрочное развитие



Рынок труда



Проблемы, которые нужно решать



Конкретные навыки



Скорость



Постоянные изменения



Компетентность



Срочные потребности



Нам нужны оба подхода.



Отзывчивая экосистема навыков



Система квалификаций не должна спрашивать работодателей, какие навыки им необходимы, только тогда, когда пересматривается профессиональный стандарт.

Она должна постоянно прислушиваться к отрасли.

Что мы сохранили бы – и что хотели бы улучшить?



СОХРАНИЛИ БЫ

- ✓ Национальную рамку квалификаций
- ✓ Профессиональные стандарты
- ✓ Отраслевые профессиональные комитеты
- ✓ Участие работодателей
- ✓ Обеспечение качества
- ✓ Европейскую сопоставимость
- ✓ Признание профессиональной компетентности



ХОТЕЛИ БЫ УЛУЧШИТЬ

- Более быстрое реагирование на изменения на рынке труда
- Более активное и широкое вовлечение работодателей
- Больше практического обучения
- Более гибкие краткосрочные программы обучения
- Лучшее признание небольших единиц компетенций
- Более сильные механизмы обратной связи с рынком труда
- Более тесная связь между формальным ПТО и непрерывным обучением

Кто должен определять, чему нужно учить людей?



Скорее всего, все они.



Но главный вопрос –
**как сделать так, чтобы они эффективно
работали вместе.**

Квалификация – не конечная цель.

Главное – компетентный человек,
который успешно выполняет работу.

НАВЫКИ
ЛЮДИ
РАЗВИТИЕ
ВОЗМОЖНОСТИ

СИЛЬНЕЕ
ВМЕСТЕ



СТАНДАРТЫ
СОЗДАЮТ
ФУНДАМЕНТ



**КОМПЕТЕНТНЫЙ
ЧЕЛОВЕК**
ПРИМЕНЯЕТ
ЗНАНИЯ И НАВЫКИ



**УСПЕШНАЯ
РАБОТА**
РЕАЛЬНАЯ
ЦЕННОСТЬ
ДЛЯ СЕКТОРА



**Стандарты
создают фундамент.**



**Рынок труда показывает
нам, действительно ли
система работает.**

— БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ! —



ЦЕННОСТЬ
В ЛЮДЯХ.
РАЗВИТИЕ
В ДЕЙСТВИИ.

ОБЕД



День 1: Тематическое направление: Международная практика разработки и применения профессиональных стандартов.



Стандарты профессиональной квалификации в Национальной системе квалификаций Эстонии

Олав Аарна

Антс Силд

Отраслевой совет по ИКТ в Эстонии

Квалификационное Агентство Эстонии (1)

- *Kutsekoda* – опорная структура национальной системы профессиональных квалификаций <https://www.kutsekoda.ee/ru/>
- Основано в 2001 году на основании Закона о профессиональных квалификациях
- Частное юридическое лицо типа фонда (трехсторонняя)
- Закон о профессиональных квалификациях в процессе обновления



Модель управления НКС

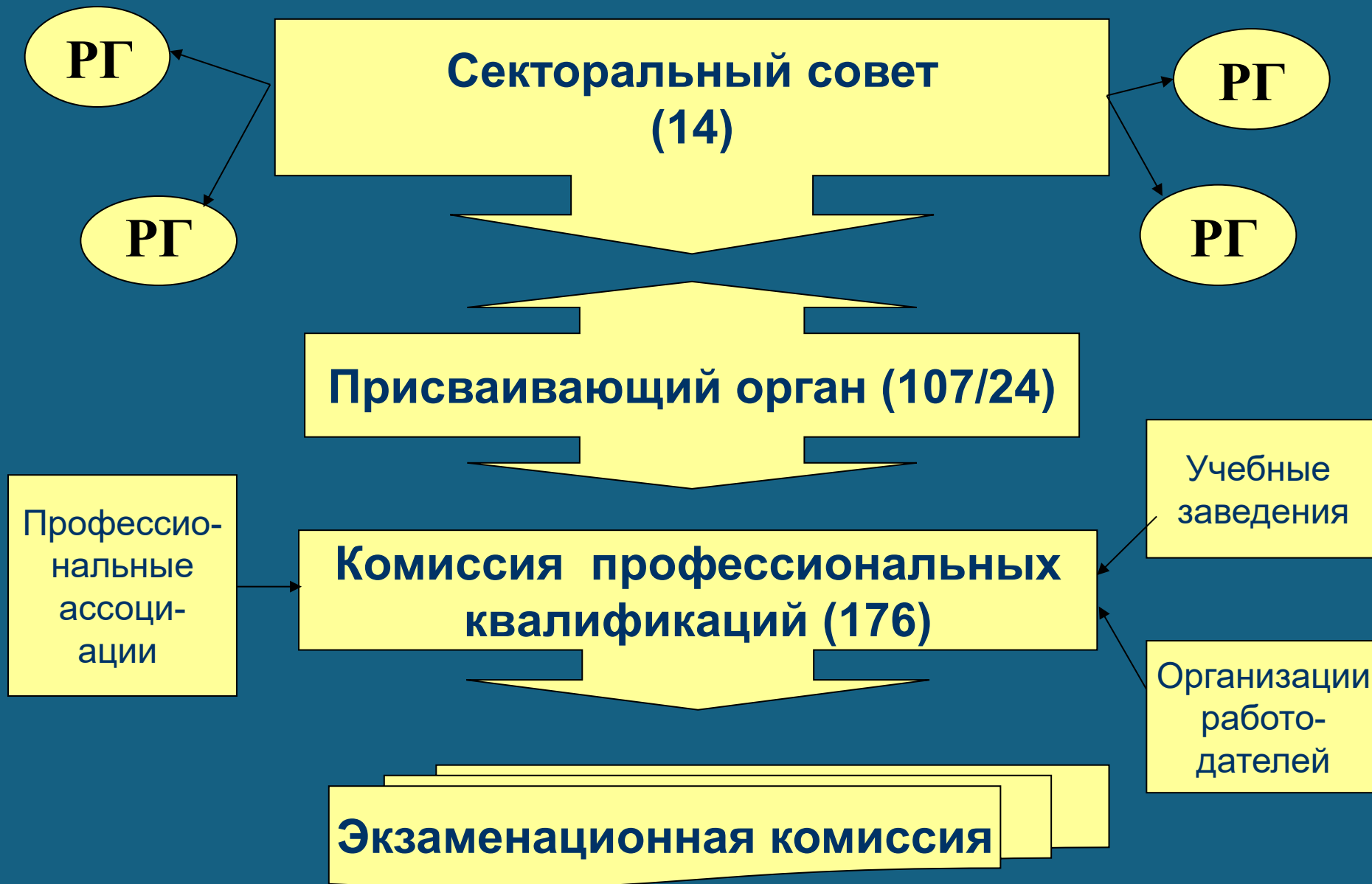


Квалификационное Агентство Эстонии (2)

- Функции *Kutsekoda*:

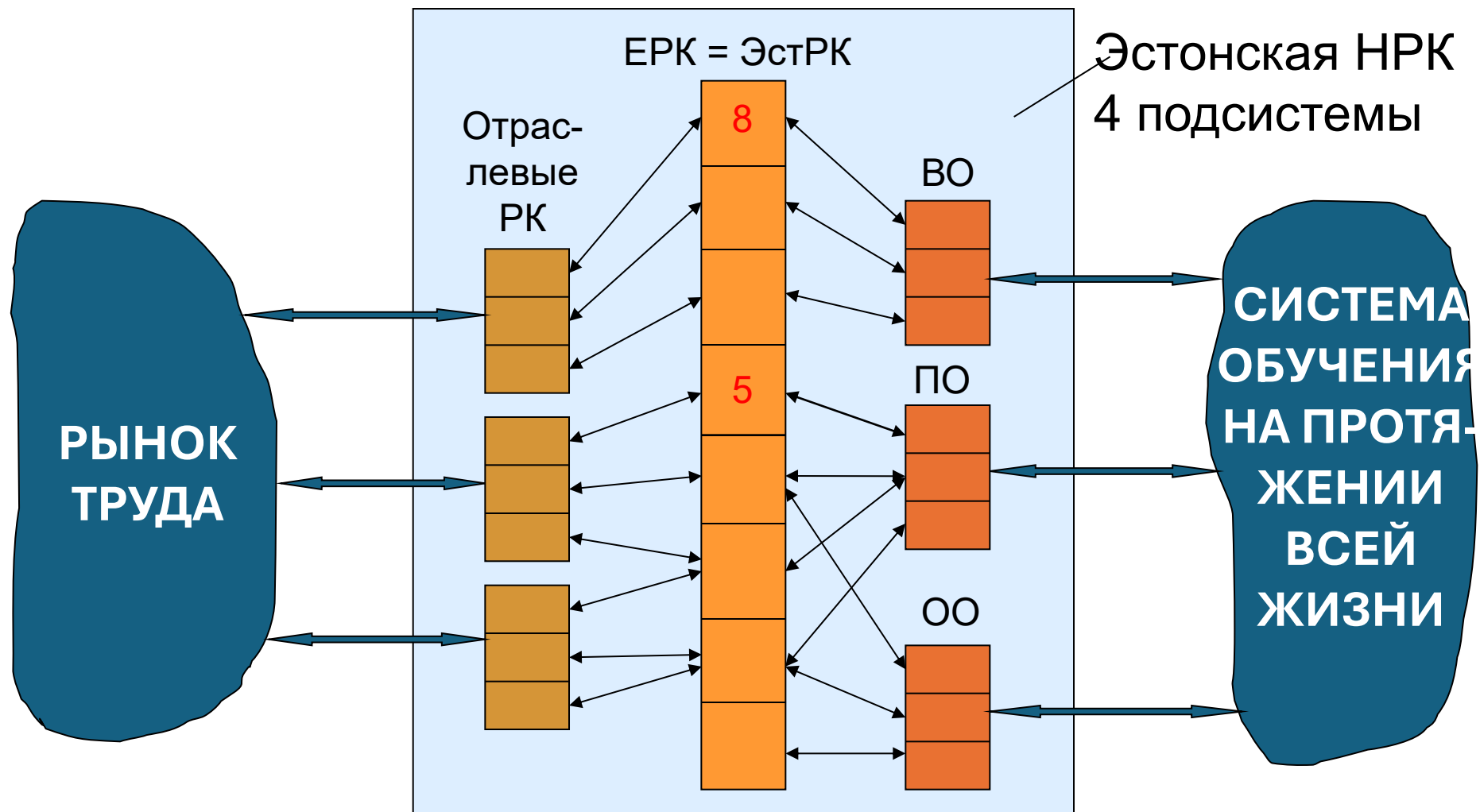
- организация и координация деятельности секторальных советов
- предоставление консультаций и помощи присуждающим органам
- ведение реестра профессиональных квалификаций
- национальный центр внедрения *EQF*
- национальный информационный центр по профессиональным квалификациям
- *Europass* центр, центр *EPALE*





KUTSEKODA

Эстонская рамка квалификаций (2014-...)



Профессиональные квалификационные стандарты в сфере ИКТ в Эстонии

DARYA

Практический семинар по наращиванию потенциала

14 сентября 2026

Бишкек — Таллинн

Антс Сильд



<https://www.linkedin.com/in/antssild/>

Ants.sild@bcs.ee

+3725019680

www.bcskoolitus.ee

dsa.bcskoolitus.ee



Антс Сильд

PhD, старший эксперт, преподаватель и консультант

Председатель правления BCS Digital Skills Academy — крупнейшей компании по обучению в сфере ИКТ в Эстонии

Председатель органа по присвоению профессиональных квалификаций в сфере ИКТ

Член Совета экспертов по ИКТ Эстонского квалификационного органа

Эстонская ассоциация ИКТ, член Комитета по образованию в сфере ИКТ

Экосистема квалификаций и образования в сфере ИКТ в Эстонии



Estonian Qualifications Authority

- Экспертный комитет по ИКТ / Совет по профессиональным квалификациям в сфере ИКТ (представители отрасли, образовательных учреждений и государства)
- Орган по присвоению профессиональных квалификаций в сфере ИКТ



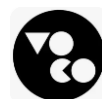
Эстонская ассоциация информационных технологий и телекоммуникаций

- 260 компаний включены в действующий список рассылки по вопросам образования
- 70 компаний представлены в исполнительных и программных советах университетов и учреждений профессионального образования (ПОО)

Гос.органы

- Программа IT Academy
- Министерство образования и науки
- Молодёжный совет

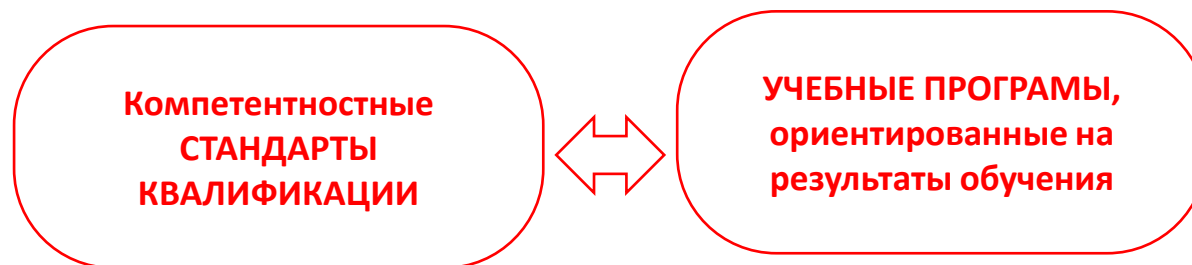
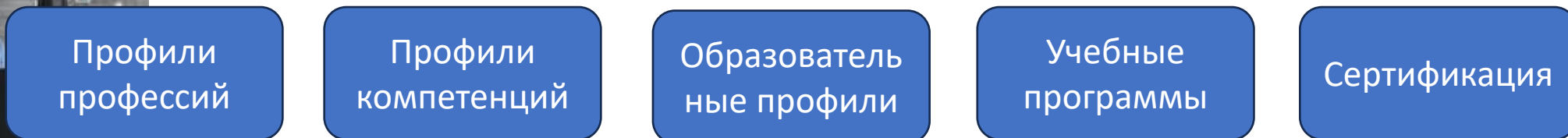
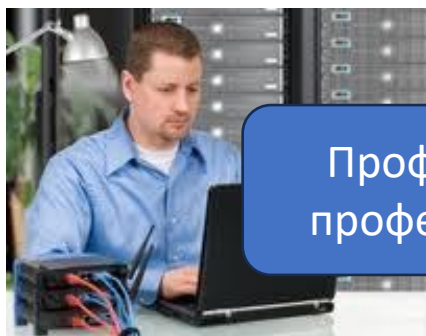
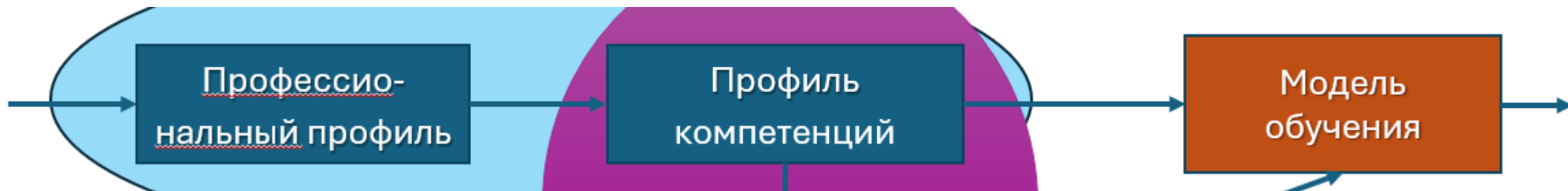
12 учреждений ПОО, реализующих учебные программы в сфере ИКТ



3 Университета



TALLINN UNIVERSITY



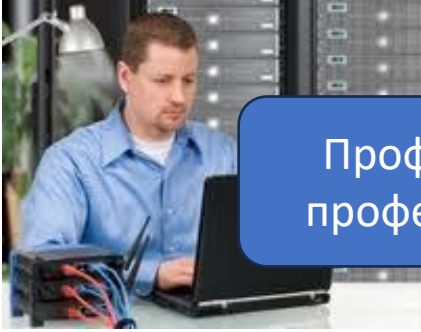
Цель и задачи разработки профессиональных квалификационных стандартов и формирования системы квалификаций:

- ВО-ПЕРВЫХ: необходимость для отрасли определить, что означает квалифицированная рабочая сила.
- ВО-ВТОРЫХ: инструмент мониторинга и управления качеством в учреждениях профессионального образования (ПОО) — установление стандарта ожидаемого уровня подготовки.
- В-ТРЕТЬИХ: платформа для сотрудничества и достижения взаимопонимания между представителями отрасли, образовательными учреждениями, преподавателями и государственными регуляторами.
- (И ТОЛЬКО) В-ЧЕТВЁРТЫХ: присвоение квалификаций.

(В сфере ИКТ это отличается от регулируемых профессий, где официальное формальное признание квалификации является обязательным.)

Как?

Методология



Профили
профессий

Профили
компетенций

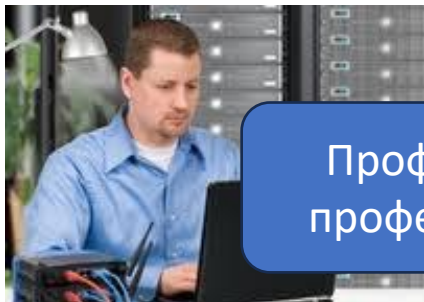
Образователь-
ные профили

Учебные
программы

Сертификация

ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ

- **EN 16234-1:2019** Европейская рамка электронных компетенций: e-Competence Framework (e-CF)
- **CWA 16458-1: 2018** Профили ролей европейских специалистов в сфере ИКТ
- **CEN/TS 17699:2022** Руководство по разработке учебных программ для ИКТ-профессионалов в соответствии с EN 16234-1 (e-CF)
- **CWA 18398:2026** Профили профессиональных ролей и образовательные профили в сфере искусственного интеллекта (AI)



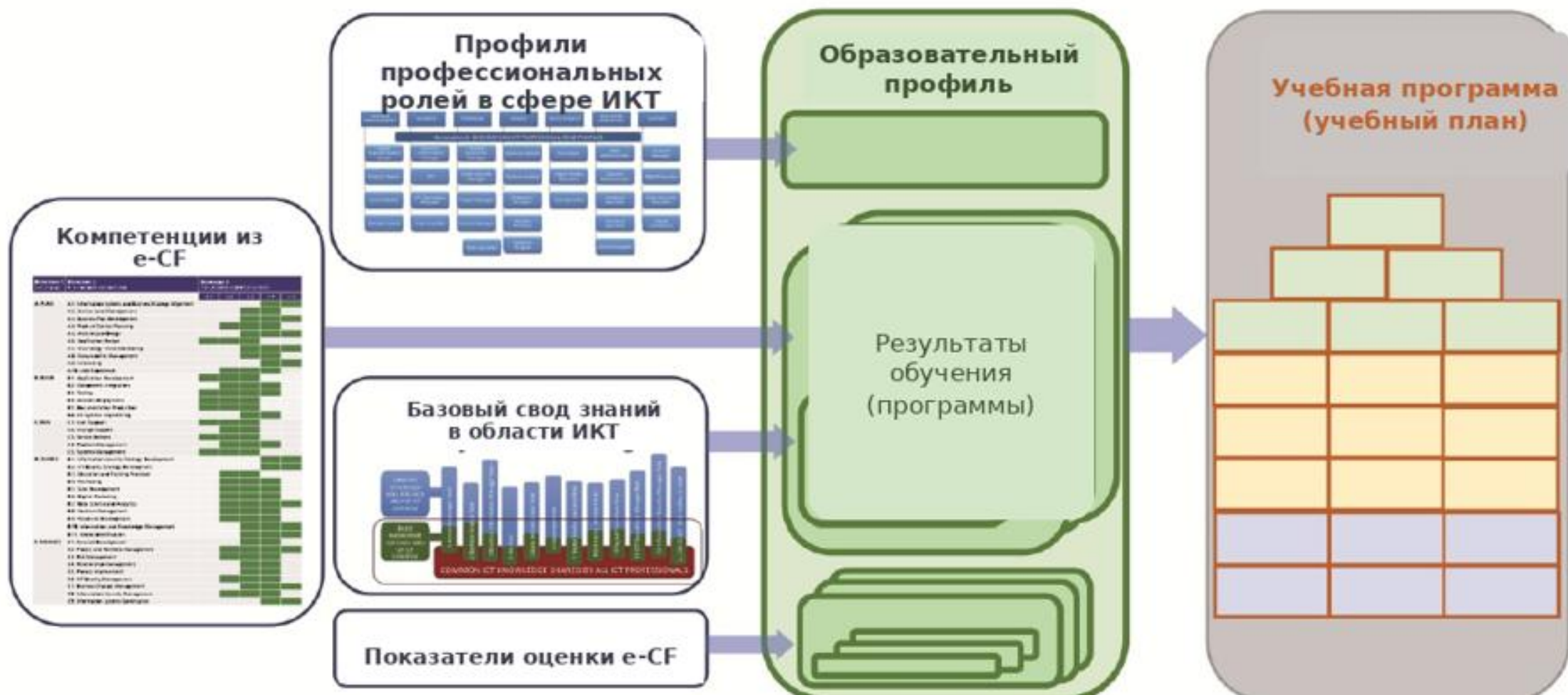
Профили
профессий

Профили
компетенций

Образователь
ные профили

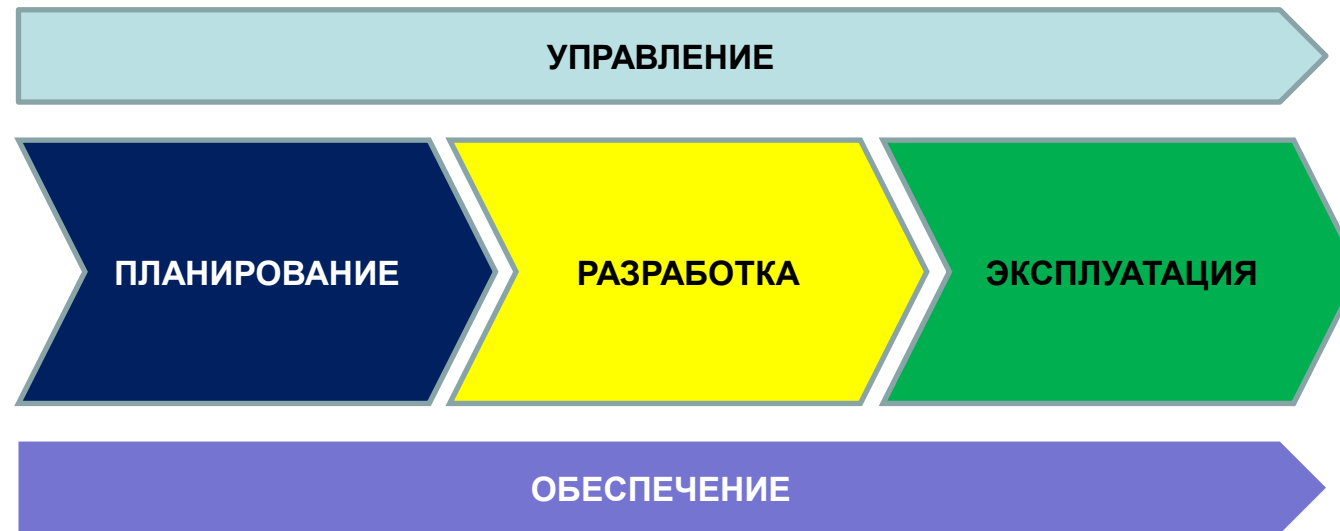
Учебные
программы

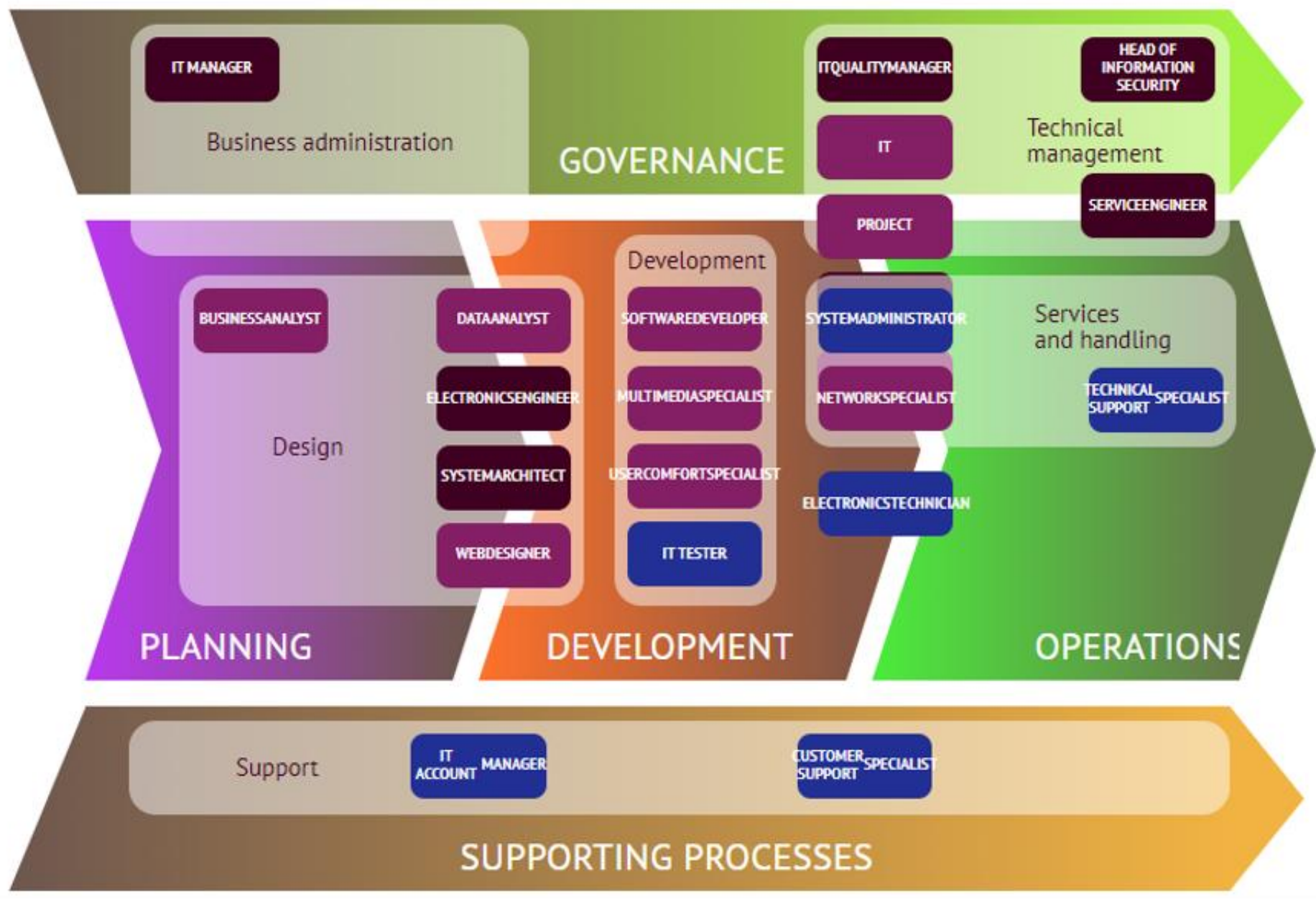
Сертификация



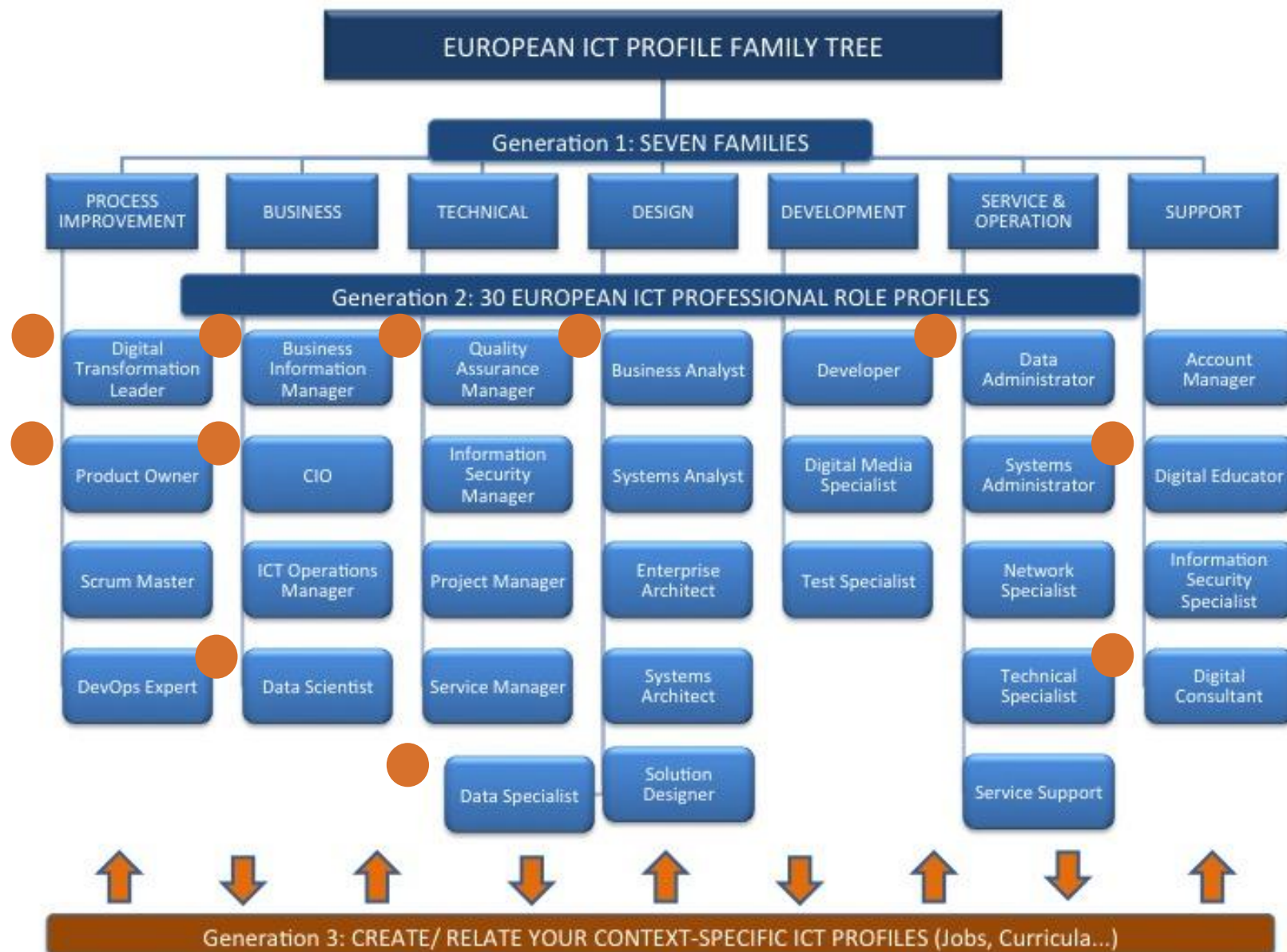
Определение и согласование необходимых компетенций - самая сложная задача

Европейская Рамка электронных компетенций 3.0





Потенциальное соответствие профессиональных профилей e-CF



Потенциальные кандидаты на роли e-CF

Совершенствование процессов

- Руководитель цифровой трансформации
- Владелец продукта

Бизнес

- Менеджер бизнес-информации
- IT- директор
- Специалист по анализу данных

Техническое направление

- Специалист по обеспечению качества
- Менеджер проектов

Проектирование

- Бизнес-аналитик
- Специалист по работе с данными

Эксплуатация сервисов

- Администратор данных

Поддержка

- Цифровой педагог
- Цифровой консультант

Карта учебных программ по ИКТ	Профессии в сфере ИКТ					
	IT Управление	Информатика		ИКТ, компьютерные системы		Электроника
		Программная инженерия/ разработка программного обеспечения	Разработка и управление IT-системами	Теле-коммуникации	Компьютерные системы/ компьютерная инженерия	Сборка, техническое обслуживание, проектирование, разработка электронного оборудования и т. д.
Магистры EKR 7	IT менеджер	Инженер по разработке программного обеспечения		Инженер по информационным и телекоммуникационным технологиям		Инженер по электронике и системам
Бакалавры EKR 6		Разработчик программного обеспечения		Старший специалист по информационным и телекоммуникационным технологиям		
Профессиональное образование (ПОО) EKR 5			Специалист по информационной безопасности	Старший специалист по телекоммуникациям		
Профессиональное образование (ПОО) EKR 4		Младший разработчик программного обеспечения	Младший специалист по IT-системам	Старший специалист по телекоммуникациям		Техник по электрическому оборудованию
Профессиональное образование (ПОО) EKR 3		X	X	X	X	Сборщик электронного оборудования
Профессиональное образование (ПОО) EKR 2		X	X	X	X	Сборщик электронного оборудования

Обзор e-CF 3.0

- 5 областей электронных компетенций (измерение 1)
- 40 электронных компетенций (измерение 2)
- 5 уровней владения компетенциями (измерение 3)
- Примеры знаний и навыков (измерение 4)

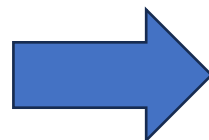
Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3				
5 e-competence areas (A - E)	40 e-competences Identified	e-competence proficiency levels e-1 to e-5 (related to EQF levels 3-8)				
		e-CF levels Identified for each competence				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
A. PLAN	A.1. IS and Business Strategy Alignment					
	A.2. Service Level Management					
	A.3. Business Plan Development					
	A.4. Product/ Service Planning					
	A.5. Architecture Design					
	A.6. Application Design					
	A.7. Technology Trend Monitoring					
	A.8. Sustainable Development					
	A.9. Innovating					
B. BUILD	B.1. Application Development					
	B.2. Component Integration					
	B.3. Testing					
	B.4. Solution Deployment					
	B.5. Documentation Production					
	B.6. Systems Engineering					
C. RUN	C.1. User Support					
	C.2. Change Support					
	C.3. Service Delivery					
	C.4. Problem Management					
D. ENABLE	D.1. Information Security Strategy Development					
	D.2. ICT Quality Strategy Development					
	D.3. Education and Training Provision					
	D.4. Purchasing					
	D.5. Sales Proposal Development					
	D.6. Channel Management					
	D.7. Sales Management					
	D.8. Contract Management					
	D.9. Personnel Development					
	D.10. Information and Knowledge Management					
	D.11. Needs Identification					
	D.12. Digital Marketing					
E. MANAGE	E.1. Forecast Development					
	E.2. Project and Portfolio Management					
	E.3. Risk Management					
	E.4. Relationship Management					
	E.5. Process Improvement					
	E.6. ICT Quality Management					
	E.7. Business Change Management					
	E.8. Information Security Management					
	E.9. IS Governance					

Пример е-компетенции

Dimension 1 e-Comp. area	A. PLAN				
Dimension 2 e-Competence: Title + generic description	A.2. Service Level Management Defines, validates and makes applicable service level agreements (SLAs) and underpinning contracts for services offered. Negotiates service performance levels taking into account the needs and capacity of stakeholders and business.				
Dimension 3 e-Competence proficiency levels e-1 to e-5, related to EQF levels 3 to 8	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
	–	–	Ensures the content of the SLA.	Negotiates revision of SLAs, in accordance with the overall objectives. Ensures the achievement of planned results.	–
Dimension 4 Knowledge examples <i>Knows/aware of/ familiar with</i>	K1 SLA documentation K2 how to compare and interpret management data K3 the elements forming the metrics of service level agreements K4 how service delivery infrastructures work K5 impact of service level non-compliance on business performance K6 ICT security standards K7 ICT quality standards				
Skills examples <i>Is able to</i>	S1 analyse service provision records S2 evaluate service provision against SLA S3 negotiate realistic service level targets S4 use relevant quality management techniques S5 anticipate and mitigate against potential service disruptions				



Профили
профессий



Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3				
5 e-competence areas (A - E)	40 e-competences Identified	e-competence proficiency levels e-1 to e-5 (related to EQF levels 3-8)				
		e-CF levels identified for each competence				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
A. PLAN	A.1. IS and Business Strategy Alignment					
	A.2. Service Level Management					
	A.3. Business Plan Development					
	A.4. Product/ Service Planning					
	A.5. Architecture Design					
	A.6. Application Design					
	A.7. Technology Trend Monitoring					
	A.8. Sustainable Development					
	A.9. Innovating					
B. BUILD	B.1. Application Development					
	B.2. Component Integration					
	B.3. Testing					
	B.4. Solution Deployment					
	B.5. Documentation Production					
	B.6. Systems Engineering					
C. RUN	C.1. User Support					
	C.2. Change Support					
	C.3. Service Delivery					
	C.4. Problem Management					
D. ENABLE	D.1. Information Security Strategy Development					
	D.2. ICT Quality Strategy Development					
	D.3. Education and Training					
	D.4. Purchasing					
	D.5. Sales					
E. MANAGE	E.1. Information and Knowledge Management					
	E.2. Identification					
	E.3. Digital Marketing					
	E.4. Forecast Development					
	E.5. Project and Portfolio Management					
	E.6. Risk Management					
	E.7. Relationship Management					
	E.8. Process Improvement					
	E.9. ICT Quality Management					
	E.10. Business Change Management					
	E.11. Information Security Management					
	E.12. IS Governance					

**Профессиональные профили
специалистов в сфере ИКТ**

Profile title	NETWORK SPECIALIST (14)		
Summary statement	Ensures the alignment of the network, including telecommunication and/or computer infrastructure to meet the organization's communication needs.		
Mission	Manages and operates a networked information system, solving problems and faults to ensure defined service levels. Monitors and improves network performances.		
Deliverables	Accountable	Responsible	Contributor
		• Network Solution Documentation • Network Solution in Operation • Network Solution Specification	• Solved Incident
Main task/s	• Ensure that communication performance, recovery, and security needs meet agreed service agreement standards • Contribute to define network design policies, philosophies and criteria. • Investigate, diagnose and solve network problems • Use network management system tools to determine network load and model performance statistics. • Maintain awareness of relevant legislation affecting network security		
e-competences (from e-CF)	B.1. Design and Development		Level 2-3
	B.2. Systems Integration		Level 2-3
	B.4. Solution Deployment		Level 2-3
	C.4. Problem Management		Level 2-3
	E.8. Information Security Management		Level 2
KPI area	Level of Network Services Quality		

Быстрая разработка профессиональных стандартов

1. Определить необходимый профессиональный профиль
2. Сформировать рабочую группу численностью не более 10 человек из представителей отрасли, организаций ПОО и университетов. Работу группы модерирует эксперт органа по квалификациям.
3. Не менее 3 встреч в течение 2–3 месяцев
 - определение профессионального профиля;
 - определение необходимых компетенций из e-CF;
 - детализация компетенций.
4. Более широкие консультации и сбор обратной связи

Основные преимущества использования е-CF

- Целостное представление и единый язык для академической среды и отрасли
- Быстрый и удобный инструмент для разработки профилей компетенций / профессиональных стандартов
- Понятная коммуникация со студентами
- Рабочие процедуры для постоянного совершенствования учебных программ консультативными советами
 - Методология непрерывного развития учебных программ в сфере ИКТ
 - Инструкции по разработке учебных программ в сфере ИКТ для руководителя образовательной программы

Фокус сотрудничества между образовательными учреждениями и отраслью 2020

1. Профессиональные стандарты/Профили
2. Разработка учебных программ
3. Присвоение профессиональных квалификаций
4. Оценка качества организаций ПОО и образовательных программ

Фокус сотрудничества между образовательными учреждениями и отраслью 2026

- Сотрудничество организаций ПОО и работодателей
- Разработка стратегий развития навыков
- Разработка профессиональных стандартов -> профили компетенций
- Разработка учебных программ
- Оценка качества групп образовательных программ ПОО
- Присвоение профессиональных квалификаций

Основные выводы

- Сформировать более широкую цель и задачи, объединяющие интересы различных заинтересованных сторон
 - Речь НЕ только о разработке профессиональных стандартов. Они являются лишь инструментом
- Вовлекать ВСЕ заинтересованные стороны
- Использовать международные стандарты
- Учитывать международный опыт: сохранять простоту! Слишком формальный подход, излишняя бюрократия — и никто не будет этим пользоваться и не будет заинтересован.
- Тщательно разработать рабочие процессы и методологию, чтобы учитывать потребности различных заинтересованных сторон и различия в их организационной культуре.

Home

e-CF overview

Get the e-CF

Methodology ▾

Context

e-CF in practice ▾

ICT Profiles



**BCS Koolitus AS,
Estonia**

All Estonian qualification standards in ICT are developed on the basis of the e-CF. BCS Koolitus is the official professional certification authority in ICT in Estonia and uses the e-CF to develop the certification tools and principles. The e-CF has been successfully applied for building the common language between employers and universities for curriculum development.

www.bcskoolitus.ee

"Using the e-CF has significantly helped the development of ICT competence profiles in Estonia. Before the e-CF we were stuck in long disputes about logical structures of competences. After introducing the e-CF, the time needed to develop a new competence profile has been reduced to 2-3 months and satisfaction with the development process has grown significantly."

Ants Sild, Estonian Association of Information Technology and Telecommunications, Board Member responsible for education and labour issues

Спасибо!



День 1: Тематическое направление: Международная практика разработки и применения профессиональных стандартов.

Групповая работа: Что мы узнали сегодня?

- 1. С какими ожиданиями вы пришли на этот семинар?*
- 2. Чем отличается НСК в Кыргызстане от примеров Литвы и Эстонии?*
- 3. Какой опыт Литвы и Эстонии вы считаете наиболее полезным в контексте Кыргызстана ?*

КОФЕ/ ЧАЙНАЯ ПАУЗА



День 1: Тематическое направление: Международная практика разработки и применения профессиональных стандартов.



Заключение и подведение итогов первого дня.



День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.

Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане

*Бермет Карабаева и Бегайым Маратбекова,
Министерство труда, социального обеспечения и
миграции Кыргызской Республики*

Модератор дискуссии: Видмантас Тутлис,
международный эксперт DARYA.

КОФЕ/ ЧАЙНАЯ ПАУЗА





День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.

Групповая работа: Выявление проблем, препятствующих разработке и применению профессиональных стандартов в Кыргызстане.

Выявите 4 самые существенные проблемы разработки и внедрения ПС в одной из следующих сфер

- *методические*
- *организационная вкл вовлеченность соц партнеров*
- *правовое регулирование*
- *Актуализация и обеспечение качества ПС*

День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.



Группы представляют результаты своей работы
Обсуждение

Модераторы: Надежда Солодянкина, Олав Аарна

ОБЕД



День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.



Групповая работа: Что необходимо улучшить в разработке и применении профессиональных стандартов в Кыргызстане?

Обсудите возможные решения ранее выявленных проблем

Модераторы: Надежда Солодянкина, Олав Аарна

День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.



Группы представляют свои результаты
Обсуждение

Модераторы: Надежда Солодянкина, Олав Аарна

КОФЕ/ ЧАЙНАЯ ПАУЗА



День 2: Тематическое направление: Разработка и применение профессиональных стандартов в Кыргызстане.



Представители Кыргызстана выступают с заключительными замечаниями.

Выдача сертификатов об участие в тренинговом семинара

Форма оценки мероприятия

Пожалуйста, отсканируйте QR-код и оставьте свой отзыв. Ваше мнение очень важно для нас. Спасибо!

Форма на русском языке



Форма на английском языке





Funded by
the European Union

The word "DARYA" is written in large, white, bold, sans-serif capital letters. It is positioned over a graphic of several overlapping triangles in orange, purple, green, and blue. A blue wavy line is positioned below the triangles.

DARYA

Thank you!

darya@etf.europa.eu

www.etf.europa.eu/darya

<https://www.facebook.com/EUDARYACentralAsia>



European Training Foundation