



CEDEFOP

European Centre for the Development  
of Vocational Training



EN

ISSN 2363-216X

Европейское руководство

по валидации неформального

и информального обучения

Европейское руководство по  
валидации неформального и  
информального обучения



## Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения

Серия рекомендаций Cedefop № 104 (Европейский центр по развитию профессионального образования)

Люксембург: Издательское бюро Европейского Союза, 2015

Просим ссылаться на данное издание как:

Cedefop (2015). *Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения*. Люксембург: Издательское бюро Европейского Союза.  
Серия рекомендаций Cedefop; № 104.  
<http://dx.doi.org/10.2801/008370>

Множество дополнительной информации по вопросам Европейского Союза можно найти в Интернете. С ней можно ознакомиться через сервер Еуропа (<http://europa.eu>).

Люксембург:

Издательское бюро Европейского Союза, 2015 ISBN:  
978-92-896-1979-0

ISSN: 2363-216X doi:10.2801/008370

Авторские права © Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop), 2015

Все права защищены.

Напечатано в Европейском Союзе.

**Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop)** является справочно-информационным центром по вопросам профессионального образования и обучения в Европейском Союзе.

Мы предоставляем информацию и осуществляем анализ систем, политики и практики профессионального образования и обучения.

Европейский центр по развитию профессионального образования был основан в 1975 году Постановлением Совета (ЕЕС) № 337/75.

Европа 123, 570 01 Салоники (Пилея), ГРЕЦИЯ  
Почтовый ящик 22427, 551 02 Салоники, ГРЕЦИЯ  
Тел. +30 2310490111, факс +30 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Йоахим Джеймс Каллейя, Директор  
Мишелин Щейс, *Председатель Управляющего совета*

# Предисловие

Каждый день нам предоставляется возможность учиться. За пределами обычного класса в своей повседневной жизни мы можем приобрести наиболее ценные знания, навыки и компетенции: на работе, дома или в свободное время. Обучение в течение всей жизни – это ключевой путь к личностному развитию. Признание такого обучения может дать возможность более высоко оценить достижения граждан и их потенциальный вклад в общество. Несмотря на это, традиционные формы образования сохраняют свое сильное влияние, причем неформальное и информальное (спонтанное) обучение часто игнорируются и недооцениваются.

В своей Рекомендации 2012 года по вопросам признания (валидации) результатов неформального и информального обучения Совет Европы подтверждает существование такого конфликта и стремится создать более системный подход к процессу «валидации», повысить видимость и ценность обучения вне систем формального образования и профессионального обучения. Ключевая задача рекомендации 2012 года заключается в том, чтобы государства-члены ЕС совместно разработали национальные механизмы официального признания (валидации) результатов неформального и информального обучения до 2018 года. Это должно создать условия для идентификации и документального оформления результатов неформального или информального обучения граждан, а если они заходят, и прохождения процедуры оценивания и сертификации.

Механизмы валидации могут быть полезны всем гражданам и помочь преодолеть безработицу путем улучшения соответствия навыков и укрепления социальной интеграции. Валидация может оказать исключительно важную помощь тем, кто потерял работу или рискует ее потерять, давая возможность гражданам заявить о ценности имеющихся у них навыков и опыта потенциальным работодателям, либо обратиться к формальному образованию, чтобы приобрести новую квалификацию. Валидация также может частично предложить решение сложившейся сегодня критической ситуации с мигрантами, помогая идентифицировать, документально оформить, оценить и сертифицировать предыдущий опыт мигрантов, чтобы создать условия для более быстрой и плавной интеграции таких мигрантов в принимающих странах. Тем, кому необходимо изменить свою карьеру, валидация поможет открыть дверь к новым профессиям. Кроме того, она может сыграть важную роль в борьбе с безработицей среди молодежи, позволяя представить работодателям навыки, приобретенные путем выполнения волонтерской работы или в свободное от работы время.

Европейское руководство по валидации, изложенное здесь, касается широкого круга лиц, определяющих политику, и специалистов-практиков, занимающихся разработкой и внедрением механизмов валидации. Целевая аудитория охватывает общеевропейские, национальные, отраслевые и местные учреждения, представляющие различные сферы (государственный и частный сектор, сектор волонтерской деятельности; системы образования и профессионального обучения; а также сфера предоставления услуг на рынке труда). В руководстве делается попытка разъяснить условия внедрения процессов валидации, указывая на критически важные решения, которые должны быть приняты заинтересованными сторонами при внедрении механизмов валидации. Руководство не дает правильные или неправильные ответы. Любой подход в вопросе валидации обусловлен конкретными условиями и контекстом, в которых реализуется процесс валидации.

Это руководство дополняет Обзор в области признания результатов неформального и информального (спонтанного) обучения в Европе, составленного Cedefop и Европейской комиссией вместе с государствами-членами ЕС. В нем представлен обзор механизмов валидации, используемых в странах Европы.

Перед вами второе издание Европейского руководства. Как и в издании 2009 года, это издание является результатом сотрудничества Европейской комиссии и Cedefop при активном участии государств-членов ЕС. Оно было подготовлено благодаря вкладу широкого круга

Европейских и национальных экспертов и других заинтересованных сторон. Мы надеемся, что это издание станет подспорьем для всех участников процесса в их стремлении разработать и усовершенствовать механизмы валидации в Европе.

**Йохим Джеймс Каллейя**  
*Директор Cedefop*

**Детлеф Экерт**  
*Директор по вопросам  
формирования навыков,  
Генеральный директорат по  
вопросам занятости,  
социальным делам и  
социальной инклюзии*

## Выражение признательности

Это руководство подготовлено благодаря вкладу специалистов, связанных с вопросами валидации в разных учреждениях по всей Европе. Это:

- члены комитета по образованию Совета ЕС прокомментировали проект окончательного варианта публикации;
- члены консультативной группы ЕРК (EQF) предоставили подробные комментарии различных версий и внесли свой вклад в определение общей актуальности и качества публикации;
- участники европейской конференции в г. Мехелене 2013 года пересмотрели руководство и дали свои ценные рекомендации;
- заинтересованные лица в области валидации на национальном и европейском уровнях отреагировали на консультацию по проекту руководства, которая состоялась весной 2015 года.

Европейская Комиссия, ГД по вопросам занятости и социальным делам выступили координаторами работы над этим изданием в соответствии с рекомендацией 2012 года по вопросам признания (валидации) неформального и информального обучения. Йенс Бьорнаволд, Эрнесто Вильяльба-Гарсиа и Ханн Кристенсен, представляющие Cedefop, обеспечили техническую и концептуальную поддержку и разработали руководство. Работа Cedefop велась с учетом обновленных материалов, подготовленных Майком Коулсом в 2011 - 2012 годах.



# Содержание

|                                                                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Предисловие                                                                                                  | 4         |
| Выражение признательности                                                                                    | 6         |
| Краткий обзор                                                                                                | 10        |
| <b>Глава 1</b>                                                                                               |           |
| <b>Цель и связь с рекомендацией 2012 года о признании результатов неформального и информального обучения</b> | <b>12</b> |
| <b>Глава 2</b>                                                                                               |           |
| <b>Основные характеристики валидации</b>                                                                     | <b>14</b> |
| 2.1. Четыре этапа валидации                                                                                  | 14        |
| 2.1.1. Идентификация                                                                                         | 16        |
| 2.1.2. Документальное оформление                                                                             | 16        |
| 2.1.3. Оценивание                                                                                            | 17        |
| 2.1.4. Сертификация                                                                                          | 18        |
| 2.2. Человек – в центре внимания                                                                             | 19        |
| <b>Глава 3</b>                                                                                               |           |
| <b>Условия разработки и внедрения процесса валидации</b>                                                     | <b>21</b> |
| 3.1. Информирование, руководство и консультирование                                                          | 21        |
| 3.2. Координация заинтересованных сторон                                                                     | 24        |
| 3.3. Связь с национальными системами и рамками квалификаций                                                  | 27        |
| 3.4. Стандарты и результаты обучения                                                                         | 29        |
| 3.5. Обеспечение качества                                                                                    | 31        |
| 3.6. Профессиональные компетенции специалистов-практиков                                                     | 32        |
| <b>Глава 4</b>                                                                                               |           |
| <b>Контексты валидации</b>                                                                                   | <b>36</b> |
| 4.1. Валидация в сфере образования и профессионального обучения                                              | 36        |
| 4.1.1. Валидация и открытые образовательные ресурсы                                                          | 37        |
| 4.2. Валидация на предприятиях                                                                               | 39        |
| 4.3. Аудит навыков и рынок труда                                                                             | 41        |
| 4.4. Валидация в секторе волонтерской деятельности                                                           | 43        |
| <b>Глава 5</b>                                                                                               |           |
| <b>Инструменты валидации</b>                                                                                 | <b>45</b> |
| 5.1. Выбор инструментов в соответствии с целью                                                               | 45        |
| 5.2. Инструменты для получения доказательств                                                                 | 46        |
| 5.2.1. Тесты и экзамены                                                                                      | 47        |
| 5.2.2. Диалог или разговорные методы                                                                         | 47        |
| 5.2.3. Декларативные методы                                                                                  | 48        |

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.2.4. Наблюдения                                                                                                        | 48 |
| 5.2.5. Моделирование                                                                                                     | 48 |
| 5.2.6. Доказательства результатов обучения, полученных на работе<br>или в ходе другой деятельности                       | 49 |
| 5.3. Инструменты для презентации доказательств                                                                           | 49 |
| 5.3.1. Резюме и личные заявления о компетенциях                                                                          | 49 |
| 5.3.2. Сообщения третьих лиц                                                                                             | 50 |
| 5.3.3. Портфолио                                                                                                         | 50 |
| <b>Глава 6</b>                                                                                                           |    |
| <b>Заключительные замечания</b>                                                                                          | 52 |
| Список сокращений                                                                                                        | 54 |
| Библиография                                                                                                             | 55 |
| <b>Приложение 1</b>                                                                                                      |    |
| <b>Ключевые вопросы, касающиеся разработки и внедрения<br/>процесса валидации неформального и информального обучения</b> | 56 |

## Список текстовых вставок

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. Информация, которую необходимо предоставить кандидатам      | 21 |
| 2. Ключевые знания и умения, необходимые консультанту          | 33 |
| 3. Ключевые знания и умения экспертов по оцениванию            | 34 |
| 4. Возможные требования для валидации обучения через ООР       | 38 |
| 5. Преимущества оценки компетенций в компаниях                 | 39 |
| 6. Сотрудничество в области оценивания компетенций в компаниях | 40 |

# Краткий обзор

Первые европейские руководящие принципы по вопросам признания (валидации) результатов неформального и информального обучения были опубликованы совместно Европейской Комиссией и Cedefop в 2009 году. В рекомендации Совета 2012 года по вопросам признания (валидации) результатов неформального и информального (спонтанного) обучения Европейской Комиссии - в сотрудничестве с государствами-членами ЕС и другими заинтересованными сторонами - предлагается пересматривать руководящие принципы регулярно. Руководство, представленное в данной публикации, является их первой обновленной версией согласно этой рекомендации. Данное руководство подготовлено в результате широких консультаций с заинтересованными сторонами на общеевропейском, национальном и региональном уровнях.

В руководстве признается, что любое решение должно соответствовать цели и что механизмы должны разрабатываться с учетом конкретного контекста, в котором они применяются. Целью данного руководства является предоставление помощи заинтересованным сторонам путем разъяснения различных вариантов и возможных шагов, которые им предстоит сделать при создании и применении механизмов валидации в Европе.

Руководство построено в соответствии с темами, определенными в рекомендации 2012 года по вопросам признания (валидации) неформального и информального обучения. В каждой из тем в качестве контрольных определен ряд вопросов, которые указывают на острые проблемы, требующие решения, чтобы механизмы валидации были полностью действенными. Темы, определенные в рекомендации, тесно взаимосвязаны, а различные разделы руководства необходимо рассматривать как строительные блоки, которые в совокупности могут служить основой для согласованного подхода к валидации неформального и информального обучения. Руководство организовано следующим образом:

В главе 1 описывается контекст, в котором было разработано руководство, особо оговаривается, как оно развивает и дополняет рекомендации Совета 2012 года.

В главе 2 описаны основные особенности валидации и подчеркивается, что речь идет о повышении «видимости» неформального обучения, а также придании ценности результатам такого обучения. В главе дается определение валидации как «... процесса подтверждения уполномоченным органом того, что человек достиг результатов обучения в соответствии с определенным стандартом» (Совет ЕС, 2012 г., стр. 5), и описываются различные этапы такого процесса. Различие между идентификацией, документальным оформлением, оценкой и сертификацией имеет решающее значение для того, чтобы механизмы валидации были гибкими и соответствовали цели.

В главе 3 описываются условия, необходимые для разработки и реализации функциональных механизмов валидации. В этой главе подчеркивается важность:

(а) беспристрастного и всестороннего информирования, руководства и консультирования на протяжении всего процесса;

(б) координации соответствующих субъектов на разных уровнях и с различными функциями;

(в) связи механизмов валидации с национальными рамками и системами квалификаций;

(г) соотнесения со стандартами, основанными на результатах обучения, аналогичными и/или эквивалентными тем, которые применяются в формальном образовании и профессиональном обучении;

(д) создания механизмов обеспечения качества;

(е) подготовки квалифицированных специалистов.

В главе 4 рассматриваются различные условия, в которых реализуется валидация. В начале данной главы говорится о механизмах валидации в сфере образования и профессионального обучения, уделяя особое внимание открытым образовательным ресурсам. Затем обсуждается, как методы управления человеческими ресурсами на

предприятиях могут быть связаны с механизмами валидации, и как предприятия могут способствовать переносимости и портативности результатов валидации. В данной главе также рассматриваются механизмы «аудита навыков», возможность для людей пройти процедуру, направленную на выявление их знаний, навыков и компетенций. Демонстрируется, каким образом сектор волонтерской деятельности (или «третий» сектор) играет важную роль при валидации.

В главе 5 рассматриваются инструменты валидации и необходимость того, чтобы они выбирались в соответствии с целью и сохраняли свою надежность и объективность. Инструменты имеют большое значение, поскольку определяют общее качество - достоверность и надежность - процесса валидации и ее результатов. Они оказывают значительное влияние на то, как отдельные обучающиеся проходят этот процесс, и определяют, охвачен ли их опыт. В данной главе отдельно описываются инструменты, которые используются для получения доказательств, и инструменты, которые в основном используются для представления таких доказательств.

В заключение в руководстве дается краткое изложение взаимосвязанных шагов, которые необходимо сделать для создания функциональных механизмов валидации. Главная идея руководства заключается в том, чтобы показать, что валидация - это как сделать результаты неформального и информального обучения видимыми и придать им соответствующую ценность.

# Цель и связь с рекомендацией 2012 года о признании результатов неформального и информального обучения

Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения написано для специалистов и учреждений, ответственных за инициирование, разработку, внедрение и применение валидации. Такие заинтересованные стороны представлены на разных уровнях (общеевропейском, национальном, отраслевом и местном) и в разных контекстах (в государственном, частном секторе, секторе волонтерской деятельности, в образовании и профессиональном обучении и в сфере предоставления услуг на рынке труда). Задача и цель данного руководства - разъяснить условия внедрения валидации, при этом особо выделяя важные решения, которые необходимо принимать заинтересованным сторонам на разных этапах такого процесса. Механизмы валидации должны соответствовать цели и разрабатываться с учетом конкретных условий их применения, поэтому в руководстве не дается «единственное правильное решение», но делается попытка определить соответствующие действия для нахождения надежных решений. Цель состоит в том, чтобы объяснить те альтернативные решения, с которыми сталкиваются заинтересованные стороны при внедрении механизмов валидации, и указать на возможные шаги, которые необходимо предпринять, а также их последствия.

Первое Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения было опубликовано совместно Европейской Комиссией и Cedefop в 2009 году (Cedefop and European Commission, 2009). Признавая положительную реакцию на его появление, в рекомендациях Совета от 20 декабря 2012 года по вопросам признания результатов неформального и информального обучения <sup>(1)</sup> Европейской Комиссии - совместно с государствами-членами ЕС и заинтересованными сторонами - было предложено осуществлять регулярный пересмотр руководящих принципов. Эта рекомендация создает надежную платформу для европейского сотрудничества в области валидации неформального и информального обучения. Государствам-членам ЕС, учреждениям образования и профессионального обучения, социальным партнерам и другим соответствующим заинтересованным сторонам было предложено активизировать работу в этой области, а к 2018 году - внедрить соответствующие национальные механизмы, позволяющие оценивать и делать видимыми результаты обучения граждан, полученные на работе, дома, в свободное время и в ходе волонтерской деятельности.

В рекомендации выделен ряд важных вопросов, как политических, так и практических, которые должны быть решены для того, чтобы валидация была полностью интегрирована и принята на национальном уровне. Чтобы детализировать и придать ценность рекомендации, пересмотренное руководство точно отражает и строится в соответствии со структурой тем, поднятых в рекомендации, сопровождая каждую тему подробными инструкциями. Темы, освещенные в рекомендации, следует рассматривать не отдельно, а как строительные элементы, которые в совокупности могут служить основой для согласованного подхода к валидации (признанию результатов) неформального и информального обучения. Приведенные далее вопросы, связанные с каждой темой, имеют большое значение.

---

(1) Совет ЕС, 2012. Здесь и далее, рекомендация.

### Ключевые вопросы по внедрению валидации

- Была ли разъяснена цель инициативы по валидации (Раздел 2.1)?
- Как инициатива валидации отвечает интересам каждого гражданина (Раздел 2.2)?
- Были ли приняты меры для координации и целевого направления предоставления рекомендаций и консультационных услуг (Раздел 3.1)?
- Применяются ли механизмы координации соответствующих заинтересованных сторон во избежание фрагментации и для обеспечения согласованного подхода (Раздел 3.2)?
- Связаны ли механизмы валидации с национальными рамками квалификаций (Раздел 3.3) и как это влияет на ее прозрачность и доступность?
- Соотносятся ли результаты валидации с таким же или эквивалентными стандартами, как те, что используются в формальном образовании (Раздел 3.4), и как это влияет на ее ценность и применение?
- Связаны ли механизмы валидации с механизмами обеспечения качества (Раздел 3.5), и как это влияет на доверие и надежность?
- Какие шаги были предприняты для повышения уровня профессиональной компетентности специалистов по валидации (Раздел 3.6)?
- Какова роль валидации в системах образования и профессионального обучения (Раздел 4.1); на рынке труда (Разделы 4.2 и 4.3); и в секторе волонтерской деятельности (Раздел 4.4)?
- Какие инструменты можно использовать (и сочетать) для идентификации, документального оформления и оценивания результатов обучения (Глава 5)?

Эти темы более подробно обсуждаются в следующих главах, что позволяет определить круг проблем, которые рассматриваются участниками разработки и внедрения процессов валидации в Европе.

В нынешней печатной версии руководства примеры из практики не приводятся для сохранения небольшого формата. Однако такие примеры содержатся в электронной версии руководства на веб-странице Cedefop <sup>(2)</sup>. В данной расширенной версии будут даны ссылки на европейский обзор в области признания результатов неформального и неформального обучения и детально приведены примеры, касающиеся вопросов, освещаемых в руководстве. Это позволит использовать одновременно руководство и обзор как интегрированный инструмент, непосредственно оказывая поддержку тем, кто разрабатывает политику в этой области, и тем, кто ее реализует.

---

(2) Cedefop веб-страница: <http://cedefop.europe.eu/validation>. События и проекты: *валидация неформального и неформального обучения*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning> [доступ 11.11.2015].

# Основные характеристики валидации

Важной задачей рекомендации было определить основные характеристики валидации. В рекомендации дается определение валидации как процесса подтверждения уполномоченным органом того, что человек достиг результатов обучения в соответствии с определенным стандартом (Совет ЕС, 2012, стр.5).

Задача валидации, во-первых, заключается в том, чтобы привлечь внимание к разнообразию и богатству форм обучения, которое часто выходит за рамки формального образования и профессионального обучения: дома, на рабочем месте или во время отдыха, что часто недооценивается и игнорируется. Во-вторых, валидация позволяет придать ценность обучению, независимо от контекста, в котором такое обучение происходило. Прохождение валидации помогает обучающемуся «обменивать» результаты неформального и информального обучения на возможность дальнейшего обучения или трудоустройства. Процесс должен вызывать доверие, показывая, в частности, что соблюдаются требования надежности, достоверности и обеспечения качества. Эти элементы видимости и ценности всегда должны приниматься во внимание при разработке механизмов валидации, хотя это может происходить разными способами и в разных сочетаниях.

## 2.1. Четыре этапа валидации

Вышеуказанное определение не ограничивает понятие валидации конкретным институциональным контекстом. В то время как процесс валидации более характерен для сферы образования и профессионального обучения, позволяя людям получить формальную квалификацию на основе неформального и информального обучения, валидация также применяется и некоторыми учреждениями и заинтересованными сторонами вне системы образования и профессионального обучения: органами управления на рынке труда, в некоторых отраслях экономики, предприятиях и волонтерских организациях. Многочисленные результаты валидации, начиная с формальной квалификации и заканчивая подтверждением приобретенных компетенций в компаниях, имеют одну задачу - усилить видимость и повысить ценность обучения, получаемого вне учебных заведений. Чтобы выделить основные характеристики валидации, в рекомендации определены четыре отдельных этапа: идентификация, документальное оформление, оценивание и сертификация.

- «Определение результатов обучения лица, полученных в результате неформального и информального обучения;
- Документальное оформление результатов обучения лица, полученных в результате неформального и информального обучения;
- Оценивание результатов обучения лица, полученных в результате неформального и информального обучения;
- Сертификация результатов оценивания результатов обучения лица, полученных в результате неформального и информального обучения в форме квалификации, либо кредитов, дающих возможность получить квалификацию, или в другой приемлемой форме» (Совет ЕС, 2012, стр.3, пункты 2a - 2d).



Указанные этапы применяются в разных сочетаниях и соотношениях, отражая отдельную цель каждого механизма валидации. Для целей приобретения формальной квалификации важным является надежность и достоверность этапа оценивания.

В других случаях, например, в волонтерской работе, больше внимания уделяется идентификации и документальному оформлению, а не формальному оцениванию и сертификации. Однако можно ожидать, что эти четыре этапа будут иметь место во всех механизмах валидации.

Цель валидации состоит в том, чтобы обеспечить подтверждение результатов обучения, которое можно будет обменять на возможность дальнейшего обучения и/или трудоустройства. Для этого требуется соотнести идентификацию, документальное оформление и оценивание результатов рассматриваемого обучения с согласованным и прозрачным критерием или стандартом. При валидации формальной квалификации, требования к процессу валидации в значительной степени определяются официальными стандартами, применяемыми в системе образования и профессионального обучения/ учебном заведении. В других условиях, таких как при составлении карт компетентности на предприятиях, используются внутренние, менее формальные критерии. Хотя в обоих случаях можно обнаружить одни и те же элементы идентификации, документального оформления, оценивания и сертификации, их относительный «вес» значительно отличается. В целом, степень, в которой результаты процесса валидации возможно будет перенести и обменять, значительно зависит от того, насколько полученный в результате документ, портфолио, сертификат/свидетельство либо квалификация вызывают доверие у внешних участников и заинтересованных сторон, а это отражает то, каким образом четыре этапа были спланированы и выполнены.

Механизмы валидации должны быть представлены таким образом, чтобы разъяснить свою главную задачу и позволить выбрать форму, наиболее приемлемую для удовлетворения конкретных потребностей обучающегося. Человек, незаинтересованный в получении формальной квалификации, должен иметь возможность выбрать вариант, при котором больше внимания уделяется этапам идентификации и документального оформления. Поскольку, как было установлено, валидация оказывает положительное влияние на самооценку и самоуважение людей, необходимо предоставить возможность такого индивидуального выбора: необходимо разрабатывать механизмы таким образом, чтобы человек мог выбирать наиболее экономически выгодные решения, возможно, ограничиться документальным оформлением, а не проходить полную официальную сертификацию.

## Ключевые вопросы об основных характеристиках валидации

Крайне важно различать разные задачи, решаемые при помощи валидации и различных ее этапов. Отправной точкой для такого разъяснения могут служить следующие вопросы:

- Четко ли сформулирована и разъяснена цель валидации?
- Четко ли определены и разъяснены отдельным кандидатам отдельные этапы процесса валидации?

### 2.1.1. Идентификация

Валидация всегда начинается с определения приобретенных знаний, навыков и компетенций, при котором человек еще лучше осознает свои предыдущие достижения. Этот этап очень важен, поскольку результаты обучения у разных людей разные и достигаются в разных контекстах: дома, в процессе работы или в ходе волонтерской деятельности. Для многих выявление и более четкое осознание собственных возможностей является ценным результатом этого процесса.

Определение такого нестандартного характера неформального и информального обучения является значительной методологической задачей. Методы и подходы должны быть «открытыми для неожиданного» и разрабатываться таким образом, чтобы не допускалось сужение диапазона рассматриваемых знаний, навыков и компетенций. Хотя этот этап в некоторых странах реализуется с использованием стандартизированных инструментов ИКТ, позволяющих осуществлять самооценивание, этот этап часто требует активного участия разного рода консультантов, способных вести диалог с кандидатом и рекомендовать ему/ей другие приемлемые решения и инструменты. На данном начальном этапе человек должен быть проинформирован о стоимости и преимуществах валидации по сравнению с получением дополнительного образования и профессиональной подготовки. Если валидация для такого человека является предпочтительным вариантом, необходимо выбрать соответствующую форму. Хотя инструменты на основе ИКТ могут охватить большее количество людей и быть дешевле в применении благодаря своему стандартизованному характеру, они могут быть неспособны определить и дать оценку конкретному набору навыков и компетенций, приобретенных человеком. Использование формы собеседования и основанных на диалоге подходов может быть более дорогостоящим, но потенциально более ценным для кандидата (см. также Главу 5).

#### Ключевые вопросы об идентификации

В отношении этапа идентификации, необходимо ответить на такие вопросы:

- какие процедуры и инструменты используются для определения приобретенных знаний, навыков и компетенций?
- в каком сочетании и соотношении используются стандартизированные подходы и подходы на основе ведения диалога?
- как руководство и консультирование интегрированы на этапе идентификации?

### 2.1.2. Документальное оформление

Этап документального оформления, как правило, следует за этапом идентификации и предполагает предоставление доказательств о полученных результатах обучения. Оформление может выполняться в форме «создания» портфолио, куда, как правило, включается резюме и история трудовой деятельности человека, документы и/или образцы работ, которые подтверждают его успехи в обучении. Валидация должна быть открытой для различных типов доказательств, начиная от письменных документов и заканчивая образцами работ и демонстрацией практических навыков (Глава 5). Эти доказательства должны быть достаточными для получения представления о достигнутых результатах обучения: простого перечисления названий работ или занимаемых должностей будет недостаточно. Переносимость предъявляемых доказательств имеет большое значение и требует некоторой координации на национальном и европейском уровнях. Ситуация, когда каждый субъект, проводящий валидацию - на местном, региональном, отраслевом,

национальном и европейском уровнях – будет работать с различными (и конкурирующими) форматами документации, неизбежно будет осложнять отдельному человеку представление и получение признания своих приобретенных навыков и компетенций. Общепринятые форматы представления опыта обучения, как продемонстрировано Europass <sup>(3)</sup>, могут помочь в таком переносе и способствовать лучшему пониманию этих результатов. Постепенный переход к результатам обучения, который имеет место в настоящее время в Европе, может способствовать общей прозрачности и сопоставимости, поскольку он (постепенно) распространяет общий способ представления знаний, навыков и компетенций в разных отраслях экономики и квалификациях образования и профессионального обучения. В некоторых странах идентификация и документальное оформление объединяются в одно целое и рассматриваются как один этап сбора доказательств для создания досье, которое будет оцениваться внешним экспертом по оцениванию.

### Ключевые вопросы о документальном оформлении

В отношении этапа документального оформления необходимо ответить на такие вопросы:

- какие критерии используются для принятия доказательств на рассмотрение в ходе процедуры?
- какие форматы используются для документального оформления результатов неформального и информального обучения?
- насколько существующие форматы документального оформления обеспечивают перенос и портативность приобретенных знаний, навыков и компетенций?

#### 2.1.3. Оценивание

Как правило, оценивание – это этап, когда результаты обучения человека сравниваются с конкретными критериями и/или стандартами.

Это может означать оценку письменных и документальных доказательств, но может также включать в себя оценку других форм доказательств. Оценивание является очень важным этапом для общей достоверности валидации неформального и информального обучения. В некоторых случаях свидетельства/сертификаты, выдаваемые в результате валидации, воспринимаются как менее значимые, чем те, которые выдаются после окончания традиционных курсов и программ. Чтобы противодействовать такому восприятию, которое в некоторых случаях отражает относительную новизну валидации, инструменты и процессы должны быть представлены по возможности наиболее прозрачно. Создание взаимного доверия тесно связано с наличием четких механизмов обеспечения качества, гарантирующих, что все этапы валидации, включая оценивание, открыты для критического рассмотрения.

Этот этап зависит от того, какие стандарты или критерии применяются (см. также Раздел 3.4). Переход на стандарты, основанные на результатах обучения, считается в общем способствующим валидации. Уделяя первостепенное внимание тому, что именно учащийся знает, понимает и умеет делать, оценивание, ориентированное на результаты обучения, не обязано учитывать конкретные вводные данные (такие как продолжительность или место обучения). Таким образом, становится легче отражать и учитывать особенности индивидуальных траекторий обучения. Многие инструменты и методы, используемые для оценки неформального и информального обучения, основываются на таких же, либо подобных инструментах и методах, которые используются в формальном образовании и профессиональном обучении. Поскольку валидация охватывает разнообразный индивидуальный опыт обучения, инструменты оценивания должны быть разработаны таким

(3) Cedefop: Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [доступ 11.11.2015].

образом, чтобы охватить и оценить обучение, характерное для каждого конкретного человека, и контекст, в котором происходило такое обучение. В этом отличие от формального обучения, при котором инструменты оценивания могут применяться в отношении более многочисленных групп учащихся, и где меньше внимания уделяется конкретным потребностям подгрупп или отдельных лиц. Особенности результатов обучения, характерных отдельному человеку, могут потребовать применения более одного инструмента, например, сочетать проведение письменных тестов и выполнение практических задач. Использование инструментов часто требует применение практических демонстраций, моделирования либо сбор доказательств предыдущей практической деятельности.

### Ключевые вопросы об оценивании

В отношении этапа оценивания необходимо ответить на такие вопросы:

- адаптированы ли инструменты оценивания к индивидуальным потребностям и характеристикам человека?
- в какой степени инструменты оценивания были подобраны в соответствии с их надежностью и/или обоснованно?
- какой критерий (стандарт) используется, и в какой степени это приемлемо для охвата индивидуальных особенностей, характерных для неформального и информального обучения?
- были ли условия оценивания четко определены и разъяснены в том, что касается процедуры, инструментов и стандартов оценивания:
  - кандидатам?
  - работодателям и образовательным учреждениям?

#### 2.1.4. Сертификация

Заключительный этап валидации связан с сертификацией - и окончательной оценкой - идентифицированных, документально оформленных и оцененных результатов обучения. Сертификация может иметь различные формы, но обычно - это присуждение формальной квалификации (или частичной квалификации). На предприятиях или в разных секторах экономики сертификация может также включать выдачу лицензии, позволяющей человеку выполнять определенные задачи. В любом случае валидация, достигающая этапа сертификации, требует суммативного (итогового) оценивания, официально подтверждающего достижение результатов обучения в соответствии с определенным стандартом. Крайне важно, чтобы этот процесс осуществлялся авторитетным органом или организацией. Ценность - или стоимость - свидетельства/сертификата или квалификации, полученных в результате валидации, в значительной степени зависит от правомочности организации или органа, который выдает такое свидетельство/сертификат (присваивает квалификацию). Использование суммативных подходов (см. также Раздел 5.1) при валидации неформального и информального обучения должно быть тесно связано - предпочтительно интегрировано - в национальные системы квалификаций (Раздел 3.3). Некоторые страны отдали предпочтение выдаче свидетельств/сертификатов или присвоению квалификаций отдельного типа для неформального и информального обучения. Хотя это может быть уместно в некоторых условиях, существует риск выдачи свидетельств/сертификатов класса А и класса Б, когда свидетельства/сертификаты, выданные в результате валидации, рассматриваются как низшего качества/уровня.

Утверждение валидации неформального и информального обучения в качестве обычного пути приобретения квалификации - наряду с традиционным путем формального образования и освоения

учебных курсов и программ - может означать наличие юридического права на валидацию. Такое право, как уже можно встретить в ряде европейских стран, гарантирует доступ к получению квалификации, но не определяет траекторию обучения для получения такой квалификации. Обучение может осуществляться в нескольких формах и зависеть от ограничений и возможностей, предусмотренных национальным правовым и политическим контекстом.

### Ключевые вопросы о сертификации

В отношении этапа сертификации необходимо ответить на такие вопросы:

- каким образом обеспечивается доверие к организации/органу, который выдает свидетельства/сертификаты (присваивает квалификации)?
- в какой степени результаты валидации (документы, портфолио, свидетельства/сертификаты, и пр.) могут быть использованы в целях продолжения образования и возможного трудоустройства?

## 2.2. Человек – в центре внимания

В рекомендации 2012 года подчеркивается, что в центре внимания механизмов валидации должен находиться человек: «[...] механизмы официального признания результатов неформального и информального (спонтанного) обучения, которые позволяют отдельным лицам (а) признавать знания, навыки и компетенции, приобретенные в результате неформального и информального обучения, в том числе, где это применимо, через открытые образовательные ресурсы; (б) получить полную квалификацию или, где это применимо, частичную квалификацию на основании признанных результатов неформального и информального обучения» (Совет ЕС, 2012, стр. 3, пункт 1, добавлено выделение).

Механизмы валидации должны предоставлять человеку возможность приобрести квалификацию (или ее часть) и/или сделать видимыми (для него/ее и других) его/ее знания, навыки и компетенции. Валидация направлена на расширение возможностей человека и может служить инструментом для предоставления социально уязвимым лицам «второго шанса». Валидация (обычно) является добровольной, и именно человек должен сделать первый шаг и решить, хочет ли он/она начать процесс идентификации, документального оформления, оценивания и сертификации результатов обучения. Кандидат должен иметь возможность контролировать процесс и решать, на каком этапе он хочет его закончить. Однако он должен получать адекватную информацию и руководство не только в ходе всего процесса, но и до принятия решения о проведении валидации. Кандидаты должны знать, каких результатов можно ожидать, какие требования необходимо выполнить и какие доказательства предоставить. Также необходимо информировать кандидатов о затратах и преимуществах валидации, что позволит им принять осознанное решение, продолжать ли им этот процесс.

Чтобы вызывать доверие, механизмы валидации должны соблюдать стандартные требования о защите личных данных и права на неприкосновенность личной жизни,

обеспечивая строгую конфиденциальность и справедливое обращение. Для этого и во избежание конфликта интересов, необходимо четко распределить роли и обязанности. Тот, кто управляет процессом валидации, не должен прибегать к личным рассуждениям, выходящим за рамки, когда это заставляет человека чувствовать себя уязвимым или создает для него неудобства.

Конфиденциальность лица как основного владельца и активного участника процесса валидации должна быть гарантирована, защищена и соблюдена. Результаты валидации обычно остаются собственностью такого лица, хотя, когда валидация осуществляется частными организациями и/или предприятиями, может действовать иное правило. Следует также придерживаться принципов объективности, неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности.

### **Ключевые вопросы о правах и обязанностях кандидата**

В центре внимания процессов валидации находится человек, и к его правам и обязанностям следует относиться с вниманием и уважением. Начинать следует с таких вопросов:

- защищены ли конфиденциальная информация и неприкосновенность личности кандидатов в ходе процесса валидации?
- были ли внедрены конкретные процедуры для обеспечения конфиденциальности?
- были ли разработаны и внедрены этические стандарты?
- являются ли результаты процесса исключительной собственностью кандидата?
- если нет, каковы последствия?
- какие меры были приняты для обеспечения справедливого и равного обращения?

# Условия разработки и внедрения процесса валидации

Ориентируясь на темы, затронутые в рекомендации, в следующих разделах дается разъяснение основных условий внедрения высококачественных и надежных механизмов валидации.

## 3.1. Информирование, руководство и консультирование

В рекомендации особое внимание уделяется роли руководства и консультирования при проведении валидации. В рамках механизма валидации государствам-членам ЕС рекомендуется обеспечить «доступность отдельным лицам и организациям информации и рекомендаций о преимуществах и возможностях прохождения валидации, а также о соответствующих процедурах», и чтобы «валидация неформального и информального обучения сопровождалась соответствующим руководством и консультированием и являлась общедоступной» (Совет ЕС, 2012, стр. 3, пункты 3b и 3e).

Опыт внедрения валидации на национальном уровне подчеркивает важность предоставления беспристрастной и всесторонней информации, рекомендаций и консультирования на протяжении всего процесса валидации. Опыт свидетельствует также и о важности координации: соответствующая информация и рекомендации должны предоставляться по принципу близости к месту проживания, работы и учебы, а также по мере необходимости. Кандидаты должны быть проинформированы о затратах и преимуществах валидации, в частности, о том, как этот процесс может повлиять на перспективу продолжения обучения и трудоустройства. Руководство и консультирование имеют особое значение для охвата социально уязвимых групп населения и для реализации их потенциальных возможностей. Существующие методы и инструменты профессиональной ориентации, разработанные согласно выявленным потребностям конкретных целевых групп в зависимости от возраста, положения на рынке труда, социально-экономического положения или статуса мигранта, могут быть внедрены в инициативы по валидации, чтобы помочь определить цель этого процесса. Во вставке 1 перечислены основные области, где необходимы информирование и руководство.

### Вставка 1. Информация, которую необходимо предоставить кандидатам

Кандидатам будут необходимы информация и консультирование касательно следующих аспектов:

- существующие доступные альтернативные формы валидации (как формативные, так и суммативные);
- временные рамки валидации;
- стоимость;

- процедура;
- формы доказательств результатов обучения;
- представление доказательств;
- требования к доказательствам;
- применяемые стандарты;
- оценивание и как лучше всего подготовиться к процедуре;
- наличие помощи;
- процедура подачи апелляции;
- результаты и последствия процесса валидации.

*Источник:* На основе материалов Cedefop и Европейской Комиссии, 2009.

Руководство и консультирование для целей валидации имеют общие черты с аналогичными услугами для других целей. Например, профессиональная ориентация обычно рассматривается как непрерывный процесс, позволяющий гражданам в любой момент своей жизни определить свои возможности, компетенции и интересы. Такая ориентация помогает им принимать решения, имеющие отношение к их будущему обучению и трудоустройству, более эффективно использовать свои (иногда скрытые) внутренние возможности и потенциал. Такая форма руководства предусматривает ряд мероприятий, таких как предоставление информации, консультирование, наставничество и обучение навыкам управления карьерой. Опыт имеющихся практик в области профессиональной ориентации часто может быть полезен на протяжении всего процесса валидации, особенно при первоначальной идентификации и документальном оформлении. Руководство и консультирование имеют большое значение для социально уязвимых групп населения при оказании им помощи в реализации своих возможностей. Существующие методы и инструменты профессиональной ориентации, разработанные согласно выявленным потребностям конкретных целевых групп в зависимости от возраста, занятости, социально-экономического положения или статуса мигранта, могут использоваться в инициативах валидации для определения цели валидации.

Хотя можно использовать общий опыт существующих служб, предоставляющих услуги по профессиональной ориентации и консультированию, применение такого опыта к процессу валидации требует повышения уровня координации. Поскольку профессиональная ориентация может предоставляться целым рядом служб и заинтересованных сторон (в сфере образования и профессионального обучения, службами занятости, местной администрацией, организациями волонтерского (общественного) сектора), межотраслевая координация приобретает фундаментальное значение. Установление связей между профориентацией и услугами по вопросам валидации требует коммуникации и сотрудничества между разными секторами и учреждениями, особенно между службами занятости (и социальными службами) по вопросам профориентации и учреждениями образования и профессиональной подготовки по вопросам обучения в течение всей жизни. Соответствующее руководство и консультации должны предоставляться на всех этапах, упомянутых в главе 2, но особое внимание следует уделять этапам идентификации и документального оформления. Хотя налаживание коммуникации и координации имеет важное значение для установления связи между валидацией и профессиональной ориентацией, в разных странах могут отдавать предпочтение различным способам достижения этой цели (см. также Раздел 3.2), имея возможность сочетать такие подходы как:

- (а) одна организация принимает на себя главную ответственность за предоставление рекомендаций и консультаций по вопросам валидации;
- (б) координированные сети для предоставления рекомендаций по вопросам валидации с привлечением служб занятости, социальных служб, учебных заведений и заведений профессионального обучения;
- (в) услуги по предоставлению рекомендаций и консультаций профессиональными секторами, такие как, например, предлагаются торгово-промышленными палатами;



(г) услуги по предоставлению рекомендаций и консультаций в секторе волонтерской работы, такие как предлагаются молодежными организациями и организациями неформального образования.

Разные подходы имеют свои сильные и слабые стороны и, как правило, их необходимо сочетать. Необходимо тщательно рассмотреть вариант определения единой центральной организации для мобилизации и координации связей между региональными, местными и секторальными уровнями, особенно в контексте разработки национальной стратегии валидации.

Вопрос о координации также зависит от формата предоставления рекомендаций и консультаций. В разных странах стремятся сочетать предоставление информации через веб-сайты и при личном общении. Подходы с использованием веб-сайтов могут также включать инструменты самооценивания, позволяющие людям сделать первый шаг к валидации. Предоставление информации при личном общении может осуществляться в индивидуальном порядке или в группах, что будет напрямую зависеть от наличия местных и региональных служб и специалистов по вопросам профессиональной ориентации.

Установление связи между валидацией и профессиональной ориентацией способствует более рациональному использованию ресурсов. Координация и коммуникация между органами, участвующими в валидации и профессиональной ориентации, могут сократить процедурные издержки и повысить ценность предоставления услуг. Более скоординированные профессиональная ориентация и валидация могут также способствовать изменению отношения и уменьшению/устранению сомнений касательно дополнительной ценности валидации.

### **Ключевые вопросы об информировании, руководстве и консультировании**

Следующие вопросы могут служить отправной точкой при рассмотрении вопроса предоставления рекомендаций и консультаций в отношении валидации:

- в какой мере могут быть задействованы существующие службы, предоставляющие услуги по профессиональной ориентации и консультированию, например, в сфере образования и обучения, рынка труда и социальных услуг, для предоставления информации и консультаций по вопросам валидации?
- как можно улучшить существующее взаимодействие между службами по вопросам профессиональной ориентации и консультирования, чтобы охватить все потенциальные целевые группы с целью валидации?
- какой механизм координации используется для обеспечения того, чтобы кандидаты получали услуги по месту жительства, учебы либо работы?
- как государственные/общественные и частные заинтересованные стороны могут сотрудничать, чтобы предложить лучшее информирование и рекомендации по вопросам валидации?
- Предоставляют ли службы по вопросам профориентации информацию о стоимости и преимуществах валидации?

### 3.2. Координация заинтересованных сторон

В рекомендации подчеркивается важность координации и соответствующего информирования о валидации. Государствам-членам ЕС предлагается «содействовать участию в разработке и внедрении элементов и принципов [...] всех соответствующих заинтересованных сторон, таких как: работодатели, профсоюзы, торгово-промышленные и ремесленные палаты, национальные организации, участвующие в процессе признания профессиональных квалификаций, службы занятости, молодежные организации, специалисты по работе с молодежью, учреждения образования и профессионального обучения и гражданские организации». Кроме того, государства-члены ЕС призываются «содействовать координации механизмов валидации между заинтересованными сторонами в секторах образования, профессионального обучения, занятости и работы с молодежью, а также между теми, кто задействован в других соответствующих областях реализации политики» (Совет ЕС, 2012 г., стр. 4, пункты 4 и 5).

Валидация - это сложный процесс, требующий вовлечения многих различных участников, выполняющих различные функции и обязанности. Коммуникация и координация необходимы для разработки и предоставления услуг по руководству, которые могут содействовать и поддерживать валидацию. Обновленная версия Европейского обзора 2014 года <sup>(4)</sup> свидетельствует о значительных различиях в том, как процесс валидации организован в разных контекстах и условиях (см. также Главу 4). Например, валидация в различных секторах образования и профессионального обучения значительно отличается от валидации, имеющей отношение к услугам на рынке труда, на предприятиях и в секторе волонтерской работы. Объединение различных заинтересованных сторон в рамках согласованной (национальной) стратегии является сложной задачей и до сих пор она по-разному решалась в разных странах. В то время как некоторые страны внедряют новое законодательство и новые механизмы управления для поддержки валидации, в других странах по-прежнему отсутствует национальная стратегия в этой области, что затрудняет выявление и привлечение заинтересованных сторон, желающих участвовать в реализации политики валидации на национальном уровне.

Хотя ситуации в разных странах различны, выявление основных заинтересованных сторон представляется довольно несложным. В таблице 1 указываются ориентиры для такого анализа, который в конечном итоге необходимо будет провести на национальном, региональном, отраслевом и местном уровнях.

(4) Cedefop: Валидация неформального и неформального обучения: *Европейский обзор по вопросам валидации: 2014 обновленная версия*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [доступ 11.11.2015].

Таблица 1. Валидация и заинтересованные стороны

|                                                                          | Кто принимает участие?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Примеры основных функций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Заинтересованные стороны на общеевропейском уровне                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Европейская Комиссия и Совет ЕС</li> <li>Агентства ЕС, Cedefop и Европейский фонд образования</li> <li>Европейские программы</li> <li>Европейские социальные фонды</li> <li>Европейские организации социального партнерства</li> <li>Европейские работодатели</li> <li>Европейские проекты</li> <li>Европейские неправительственные организации</li> <li>Европейские молодежные организации</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>предоставлять общие рекомендации</li> <li>предоставлять общие инструменты ЕС для процесса валидации</li> <li>поддерживать прозрачность и переносимость</li> <li>поддерживать изучение политики валидации и обмен лучшим опытом</li> </ul>                                                                                                    |
| Заинтересованные стороны на уровне национальных государственных органов  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерства (образования, труда, и пр.)</li> <li>Органы управления в сфере образования, профессиональной подготовки и квалификаций</li> <li>Национальные проекты</li> <li>Государственные службы занятости</li> <li>Социальные службы</li> <li>Социальные партнеры</li> </ul>                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>обеспечивать соответствующую нормативно-правовую базу</li> <li>устанавливать процедуры</li> <li>определять роли и обязанности</li> <li>координировать действия институциональных участников</li> <li>предоставлять рекомендации национального уровня</li> <li>устанавливать механизмы обеспечения качества</li> </ul>                        |
| Заинтересованные стороны на уровне региональных и местных органов власти | <ul style="list-style-type: none"> <li>Региональные органы власти в сфере образования и профессионального обучения, труда и социальных услуг, и пр.</li> <li>Местные органы власти в сфере образования, занятости и социальных услуг</li> <li>Региональные и местные проекты</li> </ul>                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>оказывать поддержку учреждениям</li> <li>устанавливать процедуры</li> <li>адаптировать рекомендации к местным условиям</li> <li>координировать действия региональных участников</li> <li>предоставлять информацию и оказывать поддержку</li> <li>осуществлять идентификацию, документальное оформление, оценивание и сертификацию</li> </ul> |
| Учреждения образования и профессионального обучения                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Профессиональные училища</li> <li>Университеты</li> <li>Частные учебные заведения</li> <li>Центры оценивания и центры подтверждения квалификации специалистов</li> <li>Проекты</li> </ul>                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>осуществлять оценивание и сертификацию</li> <li>оказывать поддержку в идентификации и документальном оформлении, включая информирование и предоставлении рекомендаций</li> <li>оказывать помощь отдельным людям</li> </ul>                                                                                                                   |

|                            | Кто принимает участие?                                                                                                                                                                                                              | Примеры основных функций                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Бизнес сектор              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Предприятия</li> <li>• Секторальные и отраслевые ассоциации</li> <li>• Профсоюзы</li> <li>• Организации работодателей</li> <li>• Торгово-промышленные палаты</li> <li>• Проекты</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• предоставлять информацию</li> <li>• осуществлять оценивание и сертификацию</li> <li>• осуществлять идентификацию и документальное оформление компетенций</li> </ul>                |
| Сектор волонтерской работы | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Неправительственные организации</li> <li>• Проекты</li> </ul>                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• предоставлять информацию и рекомендации</li> <li>• осуществлять оценивание и сертификацию</li> <li>• осуществлять идентификацию и документальное оформление компетенций</li> </ul> |

Источник: Авторы.

Такая сложность системы отражается в механизмах валидации на национальном уровне. В обзоре 2014 года указано, что лишь немногие страны создали единую организацию национального уровня, реализующую политику в области валидации. В большинстве случаев ответственность за реализацию политики в области валидации возлагается на несколько национальных организаций, обычно следуя традиционному разделению сфер государственных услуг (образование, занятость и т.д.). Учитывая сложную природу валидации, странам необходимо задуматься о создании своей собственной институциональной структуры и об общем распределении ролей и задач для обеспечения эффективного взаимодействия. В работе над улучшением координации механизмов валидации необходимо сосредоточить внимание на нескольких аспектах:

(а) вопросы правового регулирования. Существование различных, иногда конкурирующих, правовых систем может сдерживать развитие. Однако принятие централизованных решений должно уравниваться необходимостью разработки целевых мер для конкретных областей и заинтересованных сторон;

(б) необходимо уделять внимание координации на национальном уровне. В большинстве стран нет единой организации-координатора процесса валидации. Вместо этого ответственность распределяется между несколькими министерствами или другими национальными органами, что делает валидацию вопросом межведомственного характера. Странам необходимо рассмотреть вопрос о том, следует ли определить и назначить организацию-координатора;

(в) особое внимание следует уделять взаимодействию в рамках секторов и между секторами, где в настоящее время разрабатывается и реализуется процесс валидации. Национальные стратегии по валидации должны четко решать эти вопросы взаимодействия, ставя целью создание видимых, узнаваемых, надежных и рентабельных служб по валидации, доступных людям по месту их жительства, учебы и работы;

(г) важно продумать общий «баланс» механизмов валидации. Обзор 2014 года показывает, что в настоящее время преобладают учреждения образования и профессионального обучения. Поддерживая открытие альтернативного пути к получению формальной квалификации, такое преобладание не должно затенять потенциально важную роль, которую должен сыграть процесс валидации для других целей, например, для поддержки развития карьеры и возможности трудоустройства;

(д) многие страны, как правило, определяют (и ограничивают) системы валидации применительно к потребностям конкретных групп, например безработных, низкоквалифицированных работников и мигрантов. Хотя это важно и актуально, необходимо находить баланс между такой (ограниченной) направленностью и

использованием более широких возможностей валидации как пути к тому, чтобы сделать неформальное и информальное обучение вообще более видимым и ценным.

### Ключевые вопросы о координации действий заинтересованных сторон

Координация процессов валидации, прежде всего, должна осуществляться на национальном уровне, на котором решаются вопросы комплексного распределения ролей и ответственности между государственным и волонтерским секторами и частными заинтересованными сторонами. Следует поднимать такие вопросы:

- Какие механизмы валидации имеются и каково их правовое и политическое основание?
- Какие заинтересованные стороны вовлечены в процесс?
- Сформирована ли единая нормативно-правовая база, либо вопросы валидации регулируются на разной правовой основе?
- Какие административные процессы внедрены (процедура установления контакта и предоставления информации, запись и мониторинг результатов, общие механизмы обеспечения качества)?
- Как связаны и взаимодействуют заинтересованные стороны на разных уровнях?
- Насколько доступна валидация гражданам по месту их жительства, работы и учебы: как улучшить нынешнюю ситуацию при помощи координации?
- Кто несет ответственность за координацию на региональном и местном уровнях?

### 3.3. Связь с национальными системами и рамками квалификаций

В рекомендации подчеркивается важность согласования механизмов валидации с национальными системами и рамками квалификаций: государства-члены ЕС должны дать возможность людям «получить полную квалификацию или, где это применимо, частичную квалификацию на основе признанных результатов неформального и информального обучения» (Совет ЕС, 2012, стр. 3, пункт 1b). Они должны обеспечить, чтобы «механизмы валидации были связаны с национальными рамками квалификаций и соответствовали Европейской рамке квалификаций» (там же, пункт 3a), чтобы «существовала связь между механизмами валидации и системами кредитов, применяемыми в системе формального образования и обучения, например ECTS и ECVET» (там же п. 4, пункт 3j). Они также должны обеспечить, чтобы «учреждения образования и профессиональной подготовки, [...] способствовали доступу к формальному образованию и профессиональному обучению на основе результатов обучения, полученных в условиях неформального и информального обучения, и, если это приемлемо и возможно, предоставлять исключения и/или присваивать кредиты за соответствующие результаты обучения, полученные в таких условиях» (там же, пункт 4b).

Разработка процессов валидации неформального и информального обучения и национальных рамок квалификаций (НРК) имеют общую цель: дать возможность людям достичь прогресса в

обучении на основании достигнутых результатов обучения, а не на основе длительности и места реализации конкретной учебной программы.

В настоящее время принято общее понимание понятия национальной системы квалификаций как всех аспектов деятельности страны, которые приводят к признанию обучения. Эти системы включают средства разработки и реализации национальной или региональной политики в сфере квалификаций, институциональные механизмы, процессы обеспечения качества, оценивания и присвоения квалификаций, признания навыков и других механизмов, которые связывают образование и профессиональное обучение с рынком труда и гражданским обществом. Механизмы валидации являются важной интегрированной частью этих систем квалификаций. Путем интеграции, политически и юридически, валидации неформального либо информального обучения в национальную систему квалификаций, аспект валидации становится более прозрачным благодаря своему более четкому правовому статусу, управлению и финансированию. Самое важное, что валидация предоставляет практическую поддержку перехода от одного уровня и типа образования и профессионального обучения к другому. Включение валидации в национальную систему квалификаций требует, чтобы квалификации были открыты для более широкого диапазона траекторий обучения, и чтобы механизмы валидации были утверждены как приемлемый и нормальный путь получения свидетельства/сертификата или квалификации. Это требует перехода к результатам обучения, уменьшая акцент на конкретные формы и подходы обучения.

В рамках модернизации своих национальных систем квалификаций все государства-члены ЕС в настоящее время разрабатывают и внедряют НРК, основанные на результатах обучения; большинство нацелены на создание всеобъемлющих рамок, охватывающих квалификации всех уровней и типов. Разработка НРК и квалификаций, основанных на результатах обучения, дает возможность превратить валидацию в общепринятый и основной путь получения квалификаций. Цель, присущая большинству НРК, - это достичь лучшей взаимосвязи между различными квалификациями, способствуя переходу между уровнями. Этого можно достичь за счет устранения препятствий для переноса и накопления достижений в обучении. Методы и системы валидации неформального и информального обучения, акцентируя внимание на том, что действительно было достигнуто, непосредственно способствуют достижению этой цели. При систематическом внедрении валидация не только откроет возможности получения квалификаций для более широкого диапазона опыта обучения, но и поможет людям преодолевать институциональные, отраслевые и национальные границы.

Обеспечение интеграции валидации и НРК может способствовать общей гибкости системы образования и профессиональной подготовки. Необходимость в этом особенно ощущается, если валидация предусматривает освобождение от определенных частей программы с целью избежания повторения того, что уже достигнутого в обучении: это могло бы способствовать дальнейшему развитию и служить показателем того, что неформальное и информальное обучение серьезно воспринимается учебными заведениями. Экономия денег и времени будет значительной, если станет возможным вертикальное (межуровневое) и горизонтальное (между предметами и областями) продвижение.

При разработке НРК важно рассмотреть вопрос о том, как можно добиться более системной интеграции валидации и механизмов переноса кредитов. Развитие Европейской системы кредитов для профессионального образования и обучения (ECVET) выполняет аналогичные функции (идентификация, документальное оформление, оценивание и сертификация) тем функциям, которые предусматриваются механизмами валидации и переноса кредитов. Учитывая, что механизмы валидации предусматривают реализацию обширных практических мер, разработка подобных механизмов для целей переноса и накопления кредитов отдельно может оказаться неоправданной.

Развитие НРК можно использовать для оказания влияния на то, как формулируются и используются стандарты. До недавнего времени национальные уровни квалификаций не описывались явно и основывались исходя из продолжительности и места реализации образовательных программ и программ профессиональной подготовки.

Быстрое развитие и внедрение НРК может быть использовано для содействия разработке четких, согласованных стандартов, основанных на результатах обучения, для квалификаций, которые могли бы учитывать результаты обучения, полученные в условиях неформального и информального обучения.

#### Ключевые вопросы о национальных системах и рамках квалификаций

Национальные рамки квалификаций (НРК) сейчас внедряются по всей Европе. Такие рамки квалификаций могут помочь внедрению и интеграции процесса валидации. Следующие вопросы указывают на ключевые моменты, на которые следует обратить внимание:

- рассматриваются ли механизмы валидации (все, только некоторые) как неотъемлемая часть национальной системы квалификаций и как обычный путь получения квалификаций?
- какая существует взаимосвязь между валидацией и НРК?
- в какой степени валидация может использоваться для поддержки перехода между всеми типами и уровнями квалификаций в НРК?
- существует ли связь между валидацией и (возможно) механизмами переноса и накопления кредитов?

### 3.4. Стандарты и результаты обучения

В рекомендации предлагается государствам-членам ЕС обеспечить, чтобы «квалификации или, где это применимо, части квалификаций, присваиваемые в результате признания результатов неформального и информального обучения, соответствовали согласованным стандартам, которые являются либо такими же, либо эквивалентными стандартам квалификаций, присваиваемым в рамках формальных образовательных программ» (Совет ЕС, 2012, стр. 3, пункт 3h).

Выдача свидетельства/сертификата на основе неформального и информального обучения требует наличия согласованного критерия, например, в форме официального квалификационного стандарта, профессионального стандарта или утвержденной образовательной программы либо учебного плана. Хотя представляется возможным, что этапы идентификации и документального оформления в процессе валидации, - такие как аудиты навыков, - выполняются без формализованного стандарта, оценивание и сертификация с целью присвоения квалификации должны выполняться в соответствии с согласованным и утвержденным стандартом.

Аргументом против присвоения квалификаций, основанных на неформальном и информальном обучении, является то, что такие квалификации уступают по качеству квалификациям, предоставляемым формальным образованием и обучением. Такой скептицизм частично поясняется ролью стандартов в процессе валидации:

- (а) стандарты не известны; пользователям не ясно, какой стандарт, применяется;
- (б) слишком слабый уровень стандартов; основные заинтересованные стороны не принимали участия в определении стандартов;
- (в) устаревшие стандарты: не рассматриваются как соответствующие;
- (г) разные стандарты используются для формального образования и профессионального обучения и для валидации, неявно указывая на различия в ценности и статусе полученного свидетельства/сертификата или квалификации.

Таким образом, стандарт имеет решающее значение для валидации и получаемых результатов. Квалификации – как и валидация неформального и информального обучения – обычно относятся к двум основным категориям стандартов: профессиональным и образовательным стандартам <sup>(5)</sup>. Эти два, хотя и не являясь отдельными документами во всех странах, действуют в соответствии с разной логикой, отображая разные приоритеты, мотивы и цели:

- (а) профессиональные стандарты: следуют логике занятости, эти стандарты сосредоточены на том, что люди должны делать, как они это делают и насколько хорошо они делают это в профессиональном контексте. Они существуют во всех европейских странах, но в каждой стране имеют свою собственную процедуру создания и представления информации. Профессиональные стандарты образуют мост между рынком труда и образованием, поскольку на их основе могут быть разработаны образовательные стандарты (учебные программы и методы обучения);
- (б) стандарты образования/профессионального обучения: в соответствии с логикой образования и профессионального обучения эти стандарты сосредоточены на том, что люди должны изучать, как они учатся, и как оценивается качество и содержание обучения. Традиционно эти стандарты формулировались с точки зрения содержания обучения (предмет, учебная программа, методы обучения, процесс и оценивание), но продолжающийся в большинстве европейских стран переход к результатам обучения означает, что в образовательных стандартах все чаще применяются принципы, обычно используемые в профессиональных стандартах.

Многие подходы к валидации неформального и информального обучения, как правило, относятся ко второй категории стандартов, специально предназначенных для образования и профессионального обучения. Критический вопрос заключается в том, определены ли эти стандарты с учетом особенностей учебных материалов или результатов обучения? Стандарт, основанный на специфическом содержании конкретного контекста обучения, может осложнить оценку результатов обучения, полученных в другом контексте и в соответствии с другой логикой. Стандарт, основанный на результатах обучения, – выражающий то, что кандидат должен знать и уметь делать, – обычно больше соответствует валидации, неявно подтверждая, что один и тот же результат может быть достигнут различными способами. Однако использование результатов обучения не является гарантией успеха. Если они определены слишком узко, то важные аспекты индивидуального опыта обучения могут быть упущены. Если они определены слишком обобщенно, тогда может быть утрачена основа для оценивания, что может привести к отсутствию согласованности и надежности. При разработке стандартов, основанных на результатах обучения, также требует внимания вопрос нахождения баланса между специальными профессиональными (характерными для выполнения определенной работы/задачи) и общими («сквозными») умениями и компетенциями.

Опыт валидации неформального и информального обучения может рассматриваться как важный источник информации для стандартов, используемых в системе квалификаций, особенно если это может повлиять на диалог между теми, кто участвует в определении и пересмотре стандартов. Первоначальное составление стандартов, а также их постоянный пересмотр и обновление, могут опираться на опыт, полученный в результате процессов валидации.

---

(5) Наряду с профессиональными и образовательными стандартами, которые, как считается, прежде всего ориентированы на содержание (или знания, умения и компетенции) обучения, в ряде стран (например, в Великобритании) используются стандартами, которые специально применяются в процессе оценивания, валидации и сертификации результатов обучения.



### Ключевые вопросы о национальных системах и рамках квалификаций

- Соотносятся ли квалификации, присваиваемые на основе признания результатов неформального и информального обучения, с такими же либо эквивалентными стандартами, которые используются в формальном образовании и обучении?
- Если нет, какие другие стандарты используются, и как они соотносятся с формальными стандартами?
- Разработаны ли стандарты на основе результатов обучения?
- Если нет, каковы последствия для валидации?
- Кто разработал стандарты и применительно к каким источникам (образование или профессия)?
- Существуют ли механизмы обратной связи для обеспечения пересмотра и обновления стандартов, применяемых в процессе валидации?

## 3.5. Обеспечение качества

В рекомендации государствам-членам ЕС предлагается обеспечить «существование прозрачных мер по обеспечению качества в соответствии с существующими рамками обеспечения качества, которые поддерживают надежные, достоверные и заслуживающие доверия методики и инструменты оценивания» (Совет ЕС, 2012 г., стр. 3, пункт 3f).

Обеспечение качества валидации должно осуществляться систематически, на постоянной основе и составлять неотъемлемую часть процесса:

- (а) систематическое повышение качества требует четкой и согласованной стратегии качества;
- (б) всегда следует учитывать систему обратной связи с пользователями/клиентами;
- (в) план/стратегия качества должны быть известны общественности, включая кандидатов;
- (г) план/стратегия качества может подготовить почву для внешнего оценивания и пересмотра качества.

Общее качество валидации зависит от ряда факторов, отражающих характер и сложность процесса. Обеспечивать и повышать качество сложно, но это необходимо делать следуя принципам цикла обеспечения качества: планирование, действие, проверка, корректировка.

Хотя конкретная форма процесса обеспечения качества будет отличаться в разных странах и в разных условиях, при разработке стратегии обеспечения качества валидации следует учитывать следующие моменты:

- (а) соответствие цели имеет решающее значение. Существует множество методов оценки доказательств результатов обучения: выбор метода (или сочетания методов) должен точно соответствовать форме и условиям обучения;
- (б) должны быть обеспечены и постоянно повышаться безопасность, защита, конфиденциальность и согласованность процесса. Первичное и постоянное участие кандидата в процессе, от идентификации до сертификации, не должно быть поставлено под угрозу из-за недостатка доверия, что может привести к снижению мотивации продолжить процесс;

- (в) процесс должен быть надежным и давать результаты, вызывающие доверие. Доказательства, документально оформленные для человека, должны быть действительными и иметь непосредственное отношение к стандартам, используемым при валидации. Кандидат должен быть уверен, что анализ доказательств и стандартов является полным и не основан на субъективных суждениях;
- (г) стандарты являются основой для измерения результатов обучения и валидации. Они должны существовать в четкой недвусмысленной форме, одобренной основными заинтересованными сторонами. Систематическое обеспечение качества стандартов и то, как они определяются и пересматриваются, имеет решающее значение для формирования надежности, достоверности, непротиворечивости и доверия;
- (д) механизмы обеспечения качества должны способствовать долгосрочному применению валидации. Стабильность является обязательной для процессов, которые должны вызывать доверие. Прохождение валидации часто является дорогостоящим для людей, и важно запустить постоянные механизмы, которые известны и ценятся в обществе в целом и/или в конкретном секторе.

Валидация должна поддерживаться прозрачными механизмами обеспечения качества, охватывающими все этапы и особенности процесса. Значимость и надежность этого подхода к обеспечению качества могут быть поддержаны путем принятия национальных, региональных или секторальных кодексов качества, как это происходит во все большем числе стран.

#### Ключевые вопросы об обеспечении качества валидации

- Были ли приняты четкие комплексные меры по обеспечению качества валидации? Если да:
  - отражают ли эти меры четкую и согласованную стратегию качества?
  - как стратегия качества определяет ключевые цели, такие как надежность, достоверность и доверие к процессу?
  - кто участвовал в определении этой стратегии качества?
  - кто на разных уровнях участвует в реализации этой стратегии качества?
- Каким образом механизмы обеспечения качества распределяются на внутреннее и внешнее обеспечение и контроль качества?
- Проводится ли мониторинг процессов и результатов, а также существует ли система обратной связи с пользователями/ клиентами?

### 3.6. Профессиональные компетенции специалистов-практиков

Рекомендация поддерживает, чтобы «предусматривалось развитие профессиональных компетенций персонала, участвующего в процессе валидации во всех соответствующих секторах» (Совет ЕС, 2012 г., стр. 3, пункт 3g).

Доверие к процессу валидации во многом зависит от работы, проводимой специалистами-практиками и профессионалами, находящимися на «передней линии» и непосредственно связанными с кандидатами на валидацию на разных этапах процесса.

Эти специалисты-практики задействованы во всех аспектах валидации. К ним относятся специалисты, которые предоставляют информацию, рекомендации и профессиональную ориентацию, проводят оценивание; внешние наблюдатели за процессом; менеджеры центров/ процедур оценивания и ряд других заинтересованных сторон, которые играют важную, но не столь непосредственную роль в этом процессе. Такие специалисты должны быть компетентными не только в области валидации, но и обладать мягкими навыками, такими как способность к межкультурному взаимодействию. Это важно для поиска потенциальных кандидатов.

Имеющиеся национальные данные свидетельствуют, что руководство и консультирование имеют решающее значение для успеха процессов валидации (см. также Раздел 4.1). Работа консультанта начинается с процесса обращения к потенциальным кандидатам на участие в валидации, затем заключается в поддержке во время его/ ее подготовки к оцениванию, и продолжается в форме консультирования кандидата после принятия решения по результатам оценивания. Важная часть роли консультанта заключается в работе с кандидатом с целью оценки широты и глубины доказательств обучения (помогая развивать самосознание). Некоторые называют такую работу составлением карты компетенций (Раздел 5.2), указывая на ключевую роль консультантов при аудите навыков и составлении внутренней карты компетенций на предприятии.

Для выполнения этой роли консультант должен иметь четкое представление об условиях валидации. Если цель кандидата – получить официальную квалификацию, консультант должен знать о соответствующих стандартах и иметь возможность проинформировать, достаточно ли для этого имеющихся доказательств. Консультант должен помочь кандидату подготовиться к оцениванию, информировать кандидата о процедурах, о том, как представить доказательства результатов обучения, отвечать на вопросы и удовлетворять ожидания с точки зрения поведения и возможных результатов. От консультанта также требуется глубокое знание процесса оценивания. Отличительной чертой его роли является независимость консультанта от процесса оценивания и возможность дать непредвзятый совет.

#### Вставка 2. Ключевые знания и умения, необходимые консультанту

- Основательное знание процесса валидации.
- Основательное знание системы образования.
- Способность сформулировать опыт обучения в форме результатов обучения, которые были бы сопоставимы с действующими стандартами.
- Понимание рынка труда.
- Список контактов (экспертов) для решения особых технических вопросов (социальные партнеры или специалисты из других областей).

*Источник:* Авторы.

Работа эксперта по оцениванию заключается в поиске, анализе и проверке доказательств результатов обучения конкретного человека и оценке того, какие из них соответствуют конкретным стандартам. Эксперты, проводящие оценивание, должны знать стандарты и методы оценивания, которые могут быть применены для сопоставления таких доказательств с требованиями стандарта. Эксперты по оцениванию должны быть признанными профессионалами в своей области, вызывая доверие и уважение к самому процессу оценивания. Ситуация оценивания будет более достоверной, когда специалисты в определенной области могут использовать инструмент оценивания либо судить о результатах его использования. Эксперты по оцениванию не могут каким-либо образом быть связанными с кандидатами, их работой или их общественной жизнью. Доверие к процессу валидации основывается на доверии - и беспристрастности - к самому эксперту.

Данные обзора 2014 года показывают, что квалификация и опыт эксперта по оцениванию

являются ключевыми компонентами обеспечения качества в проектах валидации. Общими требованиями к экспертам по оцениванию являются наличие определенного количества лет стажа работы в соответствующей области; зачастую это - пять лет, и в последнее время экспертами могли быть ушедшие на пенсию специалисты, менеджеры старшего звена в соответствующей области, эксперты - представители третьего сектора, социальных партнеров или преподаватели в определенной области, имеющие непосредственный опыт работы в соответствующем секторе. Необходимо также пройти подготовку по вопросам процедуры валидации. Необходимо создать сеть экспертов, - где и когда это возможно, - для того, чтобы обеспечить профессиональное развитие и согласованность практической работы.

### Вставка 3. Ключевые знания и умения экспертов по оцениванию

- Знать процесс валидации (достоверность и надежность).
- Иметь опыт работы в конкретной области.
- Не иметь личной заинтересованности в результатах валидации (чтобы обеспечить непредвзятость и избежать конфликта интересов).
- Знать разные методики оценивания.
- Уметь вызывать доверие и создавать необходимый психологический настрой кандидатов.
- Быть готовым предоставить анализ о соответствии результатов обучения требованиям стандартов/критериям процесса валидации (через вспомогательные системы).
- Иметь подготовку по вопросам процессов оценивания и валидации и знать механизмы обеспечения качества.
- Осуществлять деятельность в соответствии с кодексом поведения.

*Источник:* Авторы.

Третьей ключевой группой специалистов по валидации являются менеджеры процесса валидации. Они управляют процессом, людьми и, возможно, физически существующим или виртуальным центром, где встречаются вместе кандидаты, консультанты и эксперты по оцениванию. Менеджеры процесса валидации могут отвечать за публичный имидж центра валидации, за обеспечение равного доступа к валидации, управление процессом подачи апелляций и обеспечение внешнего надзора. Одна из главных функций - управление финансами. Независимо от того, финансируется ли центр в частном порядке или государством, минимизация издержек и создание устойчивой деятельности представляет собой непростую задачу.

Внешние наблюдатели обеспечивают проверку качества процесса валидации, подготовки работников и результатов кандидатов. Консультанты и эксперты по оцениванию выполняют четкие функции в работе с кандидатом. Внешний наблюдатель осуществляет надзор за разделением этих функций. В некоторых случаях внешний наблюдатель является советником консультантов и экспертов по оцениванию и помогает им учиться на собственном опыте и опыте других. Внешний наблюдатель может играть определенную роль при анализе эффективности процесса и проверке оптимального использования ресурсов. Он/она не обязательно должен быть экспертом в данной профессии/виде деятельности, но должен пройти обучение по вопросам процедур обеспечения качества. Наблюдателя можно рассматривать как источника консультативной помощи, он может быть задействован как внешний аудитор, который не вовлекается в процесс на постоянной основе.

Нельзя говорить о специалистах по валидации, не упоминая о группе заинтересованных

сторон, которые оказывают поддержку, предоставляют рекомендации, оценивают либо управляют центрами. Такие стороны заинтересованы в успешном проведении валидации; сюда входят:

- (а) ответственные лица в государственных органах, предоставляющие финансирование процесса;
- (б) ответственные лица в государственных органах, которые согласовывали политику внедрения валидации;
- (в) руководители отделов кадров частных компаний;
- (г) субъекты сектора волонтерской работы, которые стремятся вовлечь группы лиц в обучение и работу;
- (д) субъекты, предоставляющие услуги в области формального образования.

#### Ключевые вопросы о специалистах по валидации

- Какие требования, если такие есть, предъявляются к:
  - консультантам и специалистам по профессиональной ориентации?
  - экспертам по оцениванию?
  - другим специалистам, задействованным в процессе валидации?
- Существует ли стратегия профессионального развития таких специалистов?
- Координируется ли профессиональное развитие специалистов по валидации в разных отраслях и организациях?
- Может ли быть создано сообщество специалистов-практиков по валидации, поддерживая налаживание контактов и проведение профессиональных мероприятий?

## Контексты валидации

В соответствии с положениями рекомендации 2012 года по вопросам признания результатов неформального и информального обучения (Cedefop и Европейская Комиссия, 2009), в следующих разделах рассматриваются различные условия/контексты валидации и трудности, с которыми можно столкнуться в каждом из них.

### 4.1. Валидация в сфере образования и профессионального обучения

В рекомендации признается ключевая роль, которую играют учреждения образования и профессионального обучения в продвижении процесса валидации: «учреждения образования и профессионального обучения должны способствовать доступу к формальному образованию и профессиональному обучению на основе результатов обучения, полученных в условиях неформального и информального обучения и, если это приемлемо и возможно, предоставлять исключения и/или присваивать кредиты за соответствующие результаты обучения, полученные в таких условиях» (Совет ЕС, 2012, стр. 4, пункт 4b).

В обзоре 2014 года <sup>(6)</sup> указывается, что образование и профессиональное обучение по-прежнему является ключевым сектором, содействующим продвижению валидации неформального и информального обучения в Европе, и что министерства образования обычно играют ключевую роль в продвижении и координации валидации. В некоторых случаях валидация рассматривается только как связанная с образованием и профессиональным обучением, что потенциально ограничивает ее роль, например, на предприятиях и в секторе волонтерской работы.

Система ПОО является основным сторонником валидации неформального и информального обучения в Европе. Ее тесная связь с рынком труда и сложившиеся традиции в обучении на рабочем месте способствовали внедрению валидации. Широкое использование результатов обучения и стандартов, основанных на компетенциях, также способствовало развитию системы ПОО. Теперь стандарты ПОО обычно согласуются с профессиональными стандартами, с которыми легче соотносить предыдущий опыт работы. Логично ожидать, что сектор ПОО будет и дальше играть важную роль в развитии процесса валидации.

Процесс валидации особенно важен для образования и обучения взрослых, а также как способ поддержки обучения на протяжении всей жизни. Основным пользователем процесса валидации, в основном, является возрастная группа от 25 до 45 лет, что указывает на то, что механизмы валидации играют важную роль в оказании помощи при переходе от работы к образованию и обратно. Во многих странах учреждения образования для взрослых играют ключевую роль во внедрении валидации. Валидация значительно менее используется при присвоении квалификаций высшего образования, чем в ПОО. Высшие учебные заведения обычно имеют большую степень автономности и сами определяют диапазон и возможности для валидации. Болонский процесс требует разработки методов и создания возможностей

(6) Cedefop: Валидация неформального и информального обучения: *Европейский обзор по вопросам валидации: обновленная версия 2014 года*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [доступ 11.11.2015].

для валидации неформального и информального обучения. В обзоре 2014 года отмечается расширение использования валидации в последние годы, особенно это касается зачисления в университеты на основе валидации. Высшие учебные заведения обычно ограниченно применяют валидацию для освобождения от части учебной программы, и изредка для присвоения полной квалификации. Однако некоторые из этих процессов включены в процесс признания предыдущего формального образования и не вполне подходят к результатам обучения, приобретенным за пределами официальных учреждений. Дальнейшее применение подхода на основе результатов обучения, как для определения и описания программ, так и в качестве элемента Европейской системы переноса и накопления кредитов (ECTS), может увеличить возможности применения валидации в долгосрочном плане.

Применение валидации в контексте начального и общего образования обычно ограничено. Одной из трудностей является то, что не так много общеобразовательных программ описывается на основе результатов обучения. Кроме того, «принятие» валидации в системе общего образования потребует дополнительно определенного уровня информирования, юридических прав, обеспечения соответствующих положений и услуг. Во многих случаях валидация неформального и информального обучения в контексте общего образования связывается с образованием взрослых, для поддержки тех, кто не имеет формальной квалификации на этом уровне.

Процесс валидации должен быть разработан в соответствии с потребностями и интересами отдельных учащихся, а не только в соответствии с потребностями и интересами отдельных учреждений и систем.

### Ключевые вопросы о валидации в сфере образования и профессионального обучения

Следующие вопросы представляются важными при рассмотрении валидации в контексте образования и профессионального обучения:

- Предлагается ли валидация во всех частях системы образования и профессионального обучения?
- Основываются ли механизмы валидации в разных частях системы образования и профессионального обучения на одинаковых или разных принципах?
- Могут ли механизмы валидации в разных частях системы образования и профессионального обучения «работать совместно» и способствовать переходу между типами и уровнями образования?
- Имеется ли связь между механизмами валидации и переноса кредитов?

#### 4.1.1. Валидация и открытые образовательные ресурсы

В рекомендации говорится, что знания, навыки и компетенции, полученные через открытые образовательные ресурсы, должны быть охвачены механизмами валидации: «Механизмы официального признания результатов неформального и информального обучения [которые] позволяют отдельным лицам признавать знания, навыки и компетенции, приобретенные в результате неформального и информального обучения, в том числе, где это применимо, через открытые образовательные ресурсы» (Совет ЕС, 2012, стр. 3, пункт 1).

Ссылка на открытые образовательные ресурсы (ООР) в рекомендации отражает быстрое расширение возможностей онлайн-обучения, которое особенно поддерживается высшими учебными заведениями. ООР определяются в рекомендации как «оцифрованные

материалы, предлагаемые свободно и открыто для преподавателей, студентов и лиц, занимающихся самообразованием, для использования и повторного использования с целью обучения, изучения и исследования. Сюда относятся учебное содержание, программное обеспечение для разработки, использования и распространения содержания, и необходимые ресурсы, такие как открытые лицензии; К ООР также относятся накопленные цифровые ресурсы, которые могут быть адаптированы и полезны, без ограничения возможности их использования другими пользователями» (Совет ЕС, 2012, стр. 5, пункт d). ООР может включать «... полные курсы, отдельные модули курса, учебные планы, лекции, домашние задания, тесты, материалы для лабораторных и классных работ, учебные материалы, игры, симуляции и многие другие ресурсы, содержащиеся в цифровых медиа-коллекциях всего мира» (7). Примерами ООР могут служить массовые открытые онлайн-курсы (МООК) и открытые учебные программы.

ООР считаются важным дополнением к традиционным программам обучения и профессиональной подготовки, снижая общую стоимость обучения, расширяя доступность и позволяя людям следовать своим собственным темпам обучения. МООК рассматривается как способ предоставления обучения высокого (мирового уровня) качества для широкой группы обучающихся.

В силу этих причин важно рассмотреть, как результаты такого обучения могут быть надлежащим образом документально оформлены и оценены, а также то, как нынешние практики валидации могут их учитывать. Во вставке 4 указываются некоторые вопросы, которые следует учитывать при установлении связи между валидацией и ООР.

#### Вставка 4. Возможные требования для валидации обучения через ООР

- Обучение, осуществляемое через ООР, должно быть описано в форме результатов обучения.
- В тех случаях, когда ООР создает возможность присвоения внутреннего кредита некоторой формы, например, в форме бейджей (цифровых значков), такая система требует пояснения и документального оформления понятным способом, вызывающим доверие.
- Стандарты и/или критерии, с которыми соотносятся кредиты или бейджи, должны быть четко разъяснены.
- Механизмы обеспечения качества, применяемые в ООР, должны быть ясно представлены.
- Методы оценивания/тестирования должны быть четко разъяснены.

Источник: Авторы.

Результаты онлайн-обучения должны рассматриваться с таким же вниманием и тщательностью, как и любые другие результаты обучения. Принимая во внимание неизбежные различия в качестве обучения через ООР и то, что учащиеся с разной степенью успешности приспосабливаются к онлайн-обучению, необходимо уделять внимание - на национальном, европейском и международном уровнях - документальному оформлению, оцениванию и сертификации результатов обучения через ООР. Для того, чтобы они могли быть охвачены процессом валидации, решающее значение имеет их прозрачность. Обучение, полученное через ООР, должно описываться через результаты обучения. Статус стандартов и механизмы тестирования, если таковые имеются, должны быть изложены в четкой и доступной форме, чтобы способствовать валидации.

(7) Технология и инновации, Лондон (London Technology and Innovation) (цитата JISC): *открытые образовательные ресурсы (ООР)*: <http://iti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>; ЮНЕСКО и Содружество обучения (2011) [доступ 11.11.2015].



Веб-платформы, позволяющие признавать и оценивать конкретные навыки, требуют тщательного изучения и сравнения с существующими системами валидации для поддержания соответствующего обеспечения качества и рационализации усилий.

#### Ключевые вопросы в отношении образовательных ресурсов

При рассмотрении образовательных ресурсов важными представляются такие вопросы:

- Используются ли для валидации результатов обучения, полученных путем обучения через ООР, такие же методы, что и для валидации результатов обучения, полученных другим способом?
- Как учитываются внутренние кредиты (например, бейджи) при валидации?

#### 4.2. Валидация на предприятиях

В рекомендации подчеркивается важность проведения валидации результатов обучения на рабочем месте и рекомендуется: «[...] содействовать участию в разработке и осуществлении элементов и принципов, упомянутых в пунктах 1-4, всех соответствующих заинтересованных сторон, таких как работодатели, профсоюзы, торгово-промышленные и ремесленные палаты. [Кроме того], чтобы содействовать участию в этом процессе, работодатели [...] должны способствовать и поощрять идентификацию и документальное оформление результатов обучения, полученных на рабочем месте» (Совет ЕС, 2012, стр. 4).

Недавняя публикация Cedefop (2014 год) о валидации на предприятиях показывает, что эта область приобретает все более важное значение.

#### Вставка 5. Преимущества оценки компетенций в компаниях

- Усиление мотивации и интереса к работе на рабочем месте у работника/учащегося.
- Сокращение времени, необходимого для получения квалификации, и, вследствие этого, сокращение времени отрыва от производства.
- Выработка новых идей и предложений на рабочем месте как результат процесса осмысления практического опыта работником/учащимся.
- Сокращается текучесть кадров, уменьшаются расходы на поиск рабочей силы и ее обучение.

Источник: Cedefop: 2014.

Однако значительная часть того, что можно назвать оценкой компетенций на предприятиях, не соответствует определению валидации, как это предложено в рекомендации (Глава 2). Хотя эти мероприятия, например, связанные с подбором персонала и его обучением, стремятся повысить

видимость предыдущего обучения, часто результаты являются исключительной собственностью работодателя и не могут свободно использоваться сотрудниками. Для отдельных сотрудников результаты этих процедур лишь отчасти повышают ценность их опыта обучения. Ключевым вопросом на перспективу является вопрос о том, можно ли представить результаты внутренних процедур компании в формате, который позволяет использовать их за пределами предприятия, например, если кто-то хочет/ кому-то необходимо поменять место работы или продолжить образование/ обучение. Решение этого вопроса может иметь важное значение для общего развития процесса валидации и оценки компетенций в Европе. Переносимость и портативность являются ключевыми вопросами в этом контексте и могут свидетельствовать о более прочной связи между оценкой компетенций на предприятиях и механизмами валидации на национальном уровне.

Процесс валидации на национальном уровне требует активного вовлечения предприятий. Рабочее место – это центральная арена обучения, и активное участие предприятий имеет большое значение для дальнейшего развития национальных систем валидации. Одним из возможных подходов может быть содействие более системному участию на уровне отрасли или сектора, например, путем внедрения общих рамок компетенций и стандартов, выступающих в качестве критериев и способствующих переносу навыков и компетенций. Вовлечение малых и средних предприятий (МСП) в процессы валидации представляет особую задачу с учетом их ограниченных ресурсов и возможностей. МСП ведут постоянную борьбу за повышение навыков и компетенций, и получили бы выгоду непосредственно от отраслевых рамок квалификаций, поддерживающих валидацию, что способствовало бы развитию людских ресурсов на предприятии и улучшению переносимости навыков и компетенций сотрудников. Во вставке 6 указываются возможные инициативы по поддержке предприятий в продвижении валидации.

#### Вставка 6. **Сотрудничество в области оценивания компетенций в компаниях**

- Сотрудничество должно происходить с учетом специфики отрасли или сектора, чтобы обеспечить необходимую однородность задач и требований к компетенциям.
- Важное значение приобретает разработка общих стандартов компетентности (основанных на требованиях к работе), в том числе точных и однозначно понимаемых дескрипторов знаний, навыков и компетенций.
- Создание пула квалифицированных экспертов по оцениванию в фирмах посредством общей подготовки и обучения; либо независимых внешних экспертов по оцениванию, если это необходимо.
- Стандартизированная и информативная документация по результатам оценивания, которая также предоставляется сотрудникам;
- Учет различных факторов качества, определенных в данном исследовании, включая участие и вовлечение сотрудников.

Источник: Cedefop, 2014.

Для достижения прогресса в этой области необходимо расширение сотрудничества между предприятиями. Сегодня лишь небольшая часть компаний (Cedefop, 2014) задействована в той или иной форме совместной инициативы. Однако данные свидетельствуют о том, что среди компаний существует значительный интерес к сотрудничеству в области оценки компетенций, в частности, касательно оценивания для управленческих должностей, а также в определенных секторах.

Помимо повышения переносимости результатов оценивания, сотрудничество также может сделать процедуры валидации и оценивания более доступными, особенно для МСП. Формирование совместных инициатив фирм может получить поддержку соответствующих государственных/общественных и смешанных учреждений на национальном и европейском уровнях (правительств, социальных партнеров, государственных служб занятости, объединений в области людских ресурсов) путем повышения осведомленности, предоставления консультаций, руководства и обучения, а также предоставляя финансирование.

#### Ключевые вопросы о валидации на предприятиях

При рассмотрении валидации на предприятиях следующие вопросы представляются важными:

- может ли оценка компетенций, проводимая на предприятиях, использоваться за пределами рассматриваемого предприятия?
- в какой степени расширение взаимодействия может способствовать дальнейшей разработке методов и стандартов для оценки компетенций?
- каким образом методы оценки компетенций могут стать более доступными для МСП?
- как можно добиться, чтобы оценка компетенций на предприятиях охватывало большее количество сотрудников?
- может ли существовать более тесная связь между валидацией в государственном секторе и оценкой компетенций на предприятиях?

### 4.3. Аудит навыков и рынок труда

В рекомендации говорится, что «социально уязвимые группы населения, в том числе те, кто не имеет работу или рискует потерять работу, скорее всего, получают выгоду от внедрения механизмов валидации, поскольку валидация может увеличить их участие в обучении в течение всей жизни и открыть им доступ к рынку труда». Далее говорится, что «лица, которые не имеют работу или рискуют потерять работу, имеют возможность в соответствии с национальным законодательством и спецификой пройти «аудит навыков», направленный на идентификацию их знаний, навыков и компетенций в течение разумного периода времени, в идеале в течение шести месяцев после определения потребности» (Совет ЕС, 2012, стр. 4, пункт 3с).

Согласно обзору 2014 года, определение и интерпретация «аудита навыков» различна в различных европейских странах. Тем не менее, причины для разработки и осуществления аудита навыков кажутся одними и теми же и обычно имеют целью определить и документально оформить результаты обучения с тем, чтобы:

- (а) помочь людям задуматься и осознать свои реальные возможности (знания, навыки и компетентность);
- (б) помочь безработным и другим социально уязвимым группам, например, низкоквалифицированным работникам и мигрантам, развивать свою карьеру и повысить перспективы трудоустройства;

- (в) предоставить пользователям средства для демонстрации и предложения своих навыков и компетенций;
- (г) определить потребности в дальнейшем обучении, учитывая важность приведения в соответствие компетенций отдельных лиц требованиям рынка труда.

В некоторых странах на протяжении многих лет функционируют системы *bilan de competence* (*баланса компетенций*), преследующих цели, перечисленные выше. Несмотря на то, что данные, полученные при помощи такой системы, иногда могут использоваться для целей формальной квалификации, обычно это не является основной их целью. При аудите навыков могут использоваться различные инструменты и методы, но обычно требуется сочетание диалога и стандартизованного тестирования/оценивания. Часто используется самооценка. Как подчеркнуто в отношении этапов идентификации (Глава 2), аудит навыков должен гибко учитывать индивидуальные различия и разнообразие, осторожно сочетая это с использованием стандартизованных инструментов. Как, например, можно сбалансировать соотношение между профессиональными навыками и компетенциями, связанными с конкретной работой, и цифровыми, языковыми, переносными навыками и компетенциями? Хотя использование основанных на диалоге подходов в ситуации непосредственного общения позволяет охватить все эти аспекты, при разработке стандартизованных подходов, включая инструменты самооценки, необходимо уделить серьезное внимание этому аспекту. Важно избегать непреднамеренного искажения получаемых результатов, созданного самим инструментом.

Ключевой задачей является обеспечение переносимости результатов аудита навыков. Существует тенденция, что аудит навыков проводится в отрыве от других форм валидации (как правило, связанных с квалификацией, системами образования и профессионального обучения). Принимая во внимание особый акцент рекомендации на четырех этапах валидации, важно рассмотреть взаимосвязь между (главным образом) аудитом навыков, ориентированным на трудоустройство, и (главным образом) механизмами валидации, ориентированными на образование и обучение. Два вопроса имеют особое значение: степень, в которой работодатели будут признавать и доверять формату, в котором будут представлены результаты; и в какой степени результаты аудита будут сопровождаться планом профессионального обучения или развития, как это имеет место в некоторых европейских странах.

Аудит навыков может быть реализован на разных уровнях и в разном объеме. Одна из возможностей - разработать единый национальный инструмент, который будет использоваться теми, кто потерял работу или рискует потерять работу. Возможное его использование службами занятости может опираться на существующее консультирование по вопросам рынка труда и расширить его масштабы, например, путем увеличения общего объема оценивания. Можно также предусмотреть более децентрализованный подход, когда разработка и реализация этих инструментов делегируются региональным и отраслевым заинтересованным сторонам, как это имеет место в Швеции. Другой вариант - использовать существующие методы, применяемые в различных секторах и на разных предприятиях. Выбор методики осуществления аудита важен. Вопрос заключается в том, как найти правильный баланс и сочетать самооценивание на основе ИКТ и индивидуальные подходы на основе диалога. В Европе широко распространено (и продолжает расти) использование (онлайн) инструментов самооценивания. Следует учитывать добавленную стоимость этих инструментов по сравнению с (более дорогостоящими) подходами на основе диалога и ориентированными на консультирование. Учитывая, что аудит навыков, как сообщают некоторые страны, имеет важный мотивационный эффект, то, каким образом сочетаются самооценивание и непосредственное оценивание в диалоге, будет оказывать влияние на то, как применение этих видов оценивания скажется на возможности трудоустройства людей.

Развитие аудита навыков требует расширения сотрудничества не только внутри, но и между странами. Рекомендация предусматривает возможность расширения сотрудничества между странами, делая возможным обмен опытом в этой конкретной области. Также можно рассмотреть возможность сотрудничества на европейском уровне по использованию общего формата для целей документального оформления результатов аудитов, такое как в контексте

Europass (примером может служить пилотный шаблон Европасс для оформления опыта работы).

### Ключевые вопросы об аудите навыков

При рассмотрении аудита навыков следующие вопросы представляются важными:

- какие существуют механизмы идентификации и документального оформления для людей, ищущих работу или рискующих потерять работу?
- можно ли наладить более слаженную координацию существующих подходов?
- как могут сотрудничать заинтересованные стороны государственного и частного секторов?
- какие методы являются действенными; как найти баланс между потребностью в диалоге и стандартизованном тестировании?
- как можно сделать результаты аудита навыков видимыми и заслуживающими доверия для работодателей и других лиц, получающих такие результаты?

## 4.4. Валидация в секторе волонтерской деятельности

В рекомендации указывается важность активного вовлечения сектора волонтерской работы во внедрение валидации: «[...] молодежные организации и организации гражданского общества должны поддерживать и помогать определению и документальному оформлению результатов обучения, полученных на работе или в ходе волонтерской деятельности, используя соответствующие инструменты прозрачности Союза, такие как разработанные в рамках Europass и Youthpass» (Совет ЕС, 2012, стр. 4, пункт 4а).

Волонтерский (или «третий») сектор играет важную роль в содействии валидации неформального и информального обучения. Примером могут служить неправительственные организации, занимающиеся обучением взрослых и обучением в течение жизни, а также организации, работающие в молодежных секторах. Все эти организации рассматривают неформальное и информальное обучение как важные результаты своей деятельности, которые необходимо сделать более видимыми.

В этом конкретном контексте большое значение представляет различие между идентификацией и документальным оформлением, с одной стороны, и оценением и сертификацией, с другой стороны. Считается, что опыт обучения, приобретенный в процессе выполнения волонтерской работы, сам по себе является ценным, а не оцениваться в соответствии со стандартами, разработанными для формального образования и обучения. Валидация в третьем секторе может также включать признание социальных и гражданских компетенций, а также «мягких» и жизненных навыков и умений, полученных в условиях неформального и информального обучения, и в ходе мероприятий, организуемых третьим сектором (т.е. через волонтерство). Некоторые подходы в этом секторе направлены на идентификацию и документальное оформление результатов обучения, как в случае Youthpass. Проведение различия между этапами валидации и уточнение конечной цели валидации может учитывать эти различные возможности, создавая механизмы, которые необязательно формализуют неформальное и информальное обучение в этом контексте.

Другие же считают, что опыт волонтерского сектора имеет большое значение для продолжения обучения в рамках формального образования и обучения, а также для трудоустройства, и что такой опыт следует также учитывать при итоговом оценивании и сертификации. Некоторые молодежные организации являются субъектами обучения и используют свои собственные свидетельства/сертификаты, дипломы и другие внутренние формы валидации результатов обучения. Некоторые из них признаны государственными органами (как во Франции и Финляндии). В таких случаях, когда государственные органы оценили и официально утвердили программу обучения, учитывая ее результаты обучения и организацию, официальная государственная квалификация присуждается человеку путем простой сертификации утвержденного обучения.

Как и в случае ООР, что обсуждалось в Разделе 4.1.1, доверие к валидации, проводимой в секторе волонтерской работы, требует прозрачных стандартов и механизма оценивания.

### Ключевые вопросы о валидации в секторе волонтерской работы

При рассмотрении валидации в контексте сектора волонтерской работы важны следующие вопросы:

- в каких случаях валидация должна ограничиваться идентификацией и документальным оформлением; в каких случаях валидация должна применять оценивание и сертификацию с использованием суммативного подхода?
- как могут инициативы по валидации в секторе волонтерской работы взаимодействовать и укреплять механизмы валидации в государственном секторе, особенно в сфере образования и обучения?
- какие стандарты оценивания, используемые в секторе волонтерской работы, могут дополнять формальные системы образования и обучения?
- как сектор волонтерской работы может обеспечить надежность и признание существующих инструментов валидации?

# Инструменты валидации

В рекомендации подчеркивается необходимость применения соответствующих инструментов и средств, позволяющих проводить валидацию неформального и информального обучения, а также обращается внимание на значимость общих европейских инструментов для обеспечения прозрачности и признания, и их возможности поддерживать этот процесс: «поощряется использование инструментов, способствующих прозрачности в ЕС, таких как документы Europass и Youthpass, с целью облегчения документального оформления результатов обучения» (Совет ЕС, 2012 г., стр. 3, пункт 3i); государствам-членам ЕС предлагается обеспечить, чтобы «[...]«существовала связь между механизмами валидации и системами кредитов, применяемыми в системе формального образования и обучения, например ECTS и ECVET» (там же п. 4, пункт 3j); а также, чтобы государства-члены ЕС содействовали участию заинтересованных сторон, что «[...] поощрит и облегчит идентификацию и документальное оформление результатов обучения, полученных на рабочем месте или в результате волонтерской деятельности, с использованием соответствующих инструментов, способствующих прозрачности в ЕС, таких как инструменты, разработанные в рамках Europass и Youthpass» (Стр. 4, пункт 4a).

Качество любого метода зависит от того, кто его реализует. Уровень квалификации/опыта экспертов по оцениванию является одним из ключевых элементов обеспечения качества. Наличие широкого спектра доступных инструментов признается позитивным, однако это также требует от консультантов и экспертов по оцениванию учитывать, какие из них подходят и отвечают поставленной цели. Описанные ниже инструменты отражают различные аспекты опыта обучения, например, могут в разной степени различать практические навыки или теоретические рассуждения. Как и в формальном образовании, особенности оцениваемых результатов обучения могут требовать использования более одного инструмента, например, сочетать письменные тесты и решение практических задач.

Инструменты, используемые при валидации, важны, поскольку они влияют на общее качество - достоверность и надежность - процесса валидации и его результатов. Они влияют на то, как отдельные обучающиеся проходят процесс валидации, и определяют, охвачен ли весь их опыт.

## 5.1. Выбор инструментов в соответствии с целью

В рекомендации обращается внимание на необходимость разработки и обмена соответствующими инструментами валидации. Для дальнейшего развития валидации требуется, чтобы проводилось четкое различие между формативным и суммативным (итоговым) оцениванием. В этом руководстве они определяются так:

- (а) формативные подходы в оценивании направлены на обеспечение обратной связи с процессом обучения либо опытом обучения, указывая на сильные и слабые стороны и обеспечивая основу для личного развития или улучшения организации работы. Формативное оценивание выполняет очень важную роль во многих случаях: от ситуаций руководства и консультирования до управления персоналом на предприятиях;

(б) суммативные подходы в оценивании и валидации прямо направлены на формализацию и сертификацию результатов обучения и связаны (и интегрированы) с учреждениями и органами, уполномоченными присуждать квалификацию.

Однако границы между формативным и суммативным оцениванием не всегда можно четко обозначить. В некоторых случаях одни и те же инструменты могут использоваться для достижения обеих целей. В любом случае, для каждого потенциально полезного инструмента оценивания необходимо учитывать следующие критерии:

(а) достоверность: инструмент должен измерять то, для измерения чего он предназначен;

(б) надежность: степень, в которой будут достигаться те же результаты каждый раз, когда кандидат проходит оценивание в тех же условиях;

(в) объективность: степень, в которой решение о результате оценивания объективно (не зависит от контекста, культуры, предвзятости эксперта по оцениванию);

(г) когнитивный диапазон: позволяет ли инструмент эксперту по оцениванию оценить широту и глубину результатов обучения кандидата;

(д) соответствие цели оценивания: использование инструмента оценивания соответствует цели, для которой такой инструмент предназначается.

Полезно различать методы, направленные на получение доказательств (тесты и экзамены, разговорные методы, декларативные методы, наблюдения, моделирование, доказательства результатов обучения, полученных на работе), и методы документального оформления и представления доказательств (такие как «живые доказательства», резюме, сообщения третьих сторон и портфолио). Хотя такое различие не всегда легко провести (подготовка портфолио может само по себе считаться подтверждением ряда компетенций), оно указывает на отличие в методах, направленных, в первую очередь, на выявление индивидуальных компетенций, и методах, которые представляют собранные доказательства.

### Ключевые вопросы об инструментах валидации

Прежде чем выбрать инструмент валидации, важно проанализировать результаты обучения, которые будут оцениваться. Общеизвестно, что необходимо учитывать следующие критерии:

- цель процесса валидации;
- широта знаний, навыков и компетенций, подлежащих оценке;
- необходимая глубина результатов обучения;
- насколько современными либо новыми являются имеющиеся знания, навыки и компетенции;
- достаточно ли информации для вынесения суждения экспертом по оцениванию;
- достоверность доказательств, доказательства являются собственными результатами обучения кандидата.

## 5.2. Инструменты для получения доказательств

Инструменты и методы валидации должны быть максимально ясными, точными и быть как можно более однозначными и объективными. Все эти качества важны для создания доверия и заложены в основе процесса валидации.



### 5.2.1. Тесты и экзамены

Преимущество тестов и экзаменов в том, что эти формы известны, признаны в обществе как достоверные и надежные. Кроме того, тесты относительно дешевы и могут быть быстро организованы по сравнению с некоторыми другими методами. Тесты и экзамены могут быть связаны со стандартами образования более прямолинейно, чем некоторые другие методы.

Тем не менее, тесты могут отпугивать тех, у кого имеется отрицательный опыт формального образования, либо у кого слабые навыки устного/ письменного общения. В отчетах некоторых стран обзора 2014 года утверждается, что этот метод позволяет измерять относительно поверхностные знания и результаты обучения, и что некоторые навыки и компетенции, приобретенные через неформальное и информальное обучение, не могут быть отражены при помощи этого метода. Для некоторых профессиональных областей, например, журналистики или области права, тесты и экзамены обычно подходят для оценки компетенций людей. В других областях, где требуются практические навыки и компетенции, возможность тестов оценивать компетенции более ограничена.

### 5.2.2. Диалог или разговорные методы

Разговорные методы оценивания делятся на два основных типа: собеседование и обсуждение (или «дискуссии»). Также относительно распространенной является презентация с последующим собеседованием/обсуждением. Собеседования могут применяться для получения дополнительной информации, задокументированной с помощью других средств, и проверки задокументированных знаний, навыков и компетенций. Считается, что собеседование можно рассматривать как «вспомогательную функцию», дающую возможность проводить дальнейшее изучение, но оно не используется как основное средство определения результатов неформального и информального обучения.

Тем не менее, собеседования сами по себе могут играть важную роль на разных этапах валидации и могут быть очень полезными инструментами во время идентификации приобретенных компетенций. Когда они применяются на ранней стадии процесса, их можно использовать в качестве инструмента предварительной оценки, чтобы удостовериться, следует ли применять дополнительные механизмы для получения доказательств. Такие ранние собеседования могут иметь некоторые элементы суммативной оценки, и, кроме того, они могут играть уточняющую роль, касаться стандартов и других ключевых для данного кандидата системных аспектов. Формативный характер собеседований может также быть четко выражен, приближая их к «структурированным сеансам профорientации».

Собеседования могут иметь более высокую степень достоверности, чем тесты и экзамены, поскольку они позволяют вести диалог, что позволяет избежать недопонимания в формулировке вопросов, а также использовать уточняющие вопросы. Тем не менее, они могут быть менее надежными, чем тесты и экзамены, если не будут использоваться соответствующие протоколы, поскольку различные интервьюеры (с учетом их опыта, личных характеристик, стиля опроса) могут повлиять на результат собеседования. Собеседование также может быть менее объективным, чем экзамены (особенно когда у эксперта по оцениванию нет предыдущей информации о лицах, которые проходят оценивание, как это может иметь место в инициативах по валидации), поскольку личностные характеристики кандидатов могут оказывать влияние на суждения эксперта по оцениванию. Опыт, коммуникативные навыки и навыки фасилитации экспертов по оцениванию, а также их глубокое знание оцениваемых результатов обучения (чтобы можно было выявить соответствующую и необходимую информацию), имеют первостепенное значение для обеспечения достоверности, надежности и объективности результатов.

### 5.2.3. Декларативные методы

Декларативные методы основаны на самостоятельном определении и записи компетенций человеком (иногда в соответствии с заданными критериями, иногда нет). Однако такая декларация обычно подписывается (проверяется) третьей стороной. Затем результаты оценивания записываются, например, в личной карте компетенций, но могут быть указаны в резюме или подобном документе. Декларативные методы часто хорошо подходят для формативного оценивания, либо применяются как подготовка к определению компетенций перед проведением суммативного (итогового) оценивания.

Декларативные методы являются также гибкими, они дают возможность людям осмысливать свои знания, навыки и компетенции в их собственном темпе. Однако, иногда в этих процессах может обнаруживаться недостаток достоверности и надежности из-за отсутствия внешней объективной оценки. На практике достоверность и надежность этих методов зависит от наличия четких рекомендаций или стандартов, которыми может руководствоваться человек, предоставления ему/ей помощи либо «наставничества» на подготовительном этапе и от его/ее способности дать реалистичную оценку своим собственным компетенциям. Помощь консультантов может увеличить объективность данного метода, особенно потому, что люди, представляющие разные сферы, могут использовать разные способы представления своих навыков и компетенций. Консультанты могут помочь сгладить значимость таких различий в представлении человеком собственного опыта обучения.

Одним из главных недостатков декларативного метода является то, что, применяя лишь только этот метод, вряд ли возможно провести четкое соотнесение результатов обучения с существующими стандартами либо рамками квалификаций, особенно при отсутствии руководства, и применение только этого метода редко приводит к присуждению квалификаций.

### 5.2.4. Наблюдения

Наблюдение как метод означает сбор доказательств от кандидатов в то время, когда они выполняют повседневные задачи. Этот подход предполагает оценивание нейтральным экспертом по оцениванию и относительно широко используется в частном секторе, но также применяется и в других областях.

Достоверность наблюдений может быть высокой и такой метод может позволить оценивать компетенции, которые трудно отразить при помощи других средств. Преимущество наблюдения заключается в том, что одновременно может оцениваться целый комплекс навыков, и измерение считается достоверным. Оно также объективно, поскольку люди не отстранены от своей обычной рабочей среды и не подвергаются дополнительному стрессу перед оцениванием. Тем не менее, может сказываться предубежденность эксперта по оцениванию, поскольку в ходе процедуры проявляются личностные характеристики людей и наблюдается их рабочее место, что может повлиять на результат оценивания.

Проведение наблюдения не всегда возможно в силу таких факторов, как природа этого метода, безопасность, временные ограничения и другие факторы. Оно также может потребовать много времени, особенно если привлечено более одного эксперта по оцениванию. Кроме того, поскольку наблюдения основаны на повседневной практике, информация, полученная для оценки компетенций человека путем наблюдения, может быть больше обусловлена конкретным контекстом, чем основываться на обобщенных выводах.

### 5.2.5. Моделирование

Согласно методике моделирования ситуаций людям предлагается ситуация, приближенная к реальной, для оценки их компетенций. В некоторых случаях, к моделированию прибегают, когда наблюдения невозможны. Однако их использование ограничивается рядом факторов, прежде всего, затратностью метода. Некоторые ситуации невозможно наблюдать в реальной

жизни по причине безопасности или в силу других причин: например, реакция пилотов воздушных судов или водителей автобусов на экстремальные погодные условия или отказ двигателя.

Использование моделирования ситуаций, так же, как и наблюдений, дает высокую степень достоверности результатов. Однако моделирование может быть более сложным в организации и более дорогостоящим по сравнению с другими методами валидации. Для этого обычно требуется надлежащая подготовка и проведение большого объема исследований и анализа профессиональной деятельности. Как правило, чем выше уровень «реализма» моделирования, тем эффективнее будет оценивание. Моделирование может решить часть проблем наблюдения, проводимого на рабочем месте, поскольку при этом людям могут предлагаться различные условия, что повышает достоверность результатов оценивания. Надежность и объективность этого метода часто считаются высокими.

#### 5.2.6. Доказательства результатов обучения, полученных на работе или в ходе другой деятельности

При этом методе кандидат собирает физические или интеллектуальные доказательства результатов обучения в рабочих ситуациях, волонтерской работе, в домашних или других условиях. Эти данные затем составляют основу при валидации компетенций, которую проводит эксперт по оцениванию. Доказательства результатов обучения, полученных на работе, могут также включать письменную работу, такую как краткие обзоры или анализ отчетов. Такие доказательства отличаются от полученных путем наблюдений тем, что сам кандидат выбирает то, что должно оцениваться, и то, каким образом это доказательство было подготовлено, вовсе не обязательно является предметом наблюдения эксперта по оцениванию. Достоверность данного метода может быть ниже, чем у наблюдения, если только он не дополняется проверкой того, что доказательства действительно являются результатом работы кандидата. Весьма полезно, когда доказательства результатов обучения, полученных на работе, сопровождаются декларацией (см. Раздел 5.2.3), в которой дается пояснение знаний, навыков и компетенций, указанных в доказательствах, что поможет в их оценивании и повысит достоверность и надежность результатов.

С учетом того, как отбираются доказательства (самим обучающимся), экспертам по оцениванию необходимо иметь в виду, что они, скорее всего, будут оценивать лучшие достижения кандидата, а не его средние показатели. Объективность данного метода обычно считается такой же, как и у метода наблюдения. Доказательства результатов обучения, полученных на работе, чаще всего используются при валидации профессиональных компетенций.

### 5.3. Инструменты для презентации доказательств

Доказательства, полученные в результате использования методов, описанных в предыдущем разделе, должны быть задокументированы в процессе валидации. Документальное оформление не только позволяет проводить оценивание, но и может рассматриваться как независимый результат валидации, например, для тех, кто ищет работу. Ключевой задачей является разработка методов документального оформления, которые заслуживали бы доверия и признавались в разных отраслях и учреждениях, имеющих отношение к рабочему месту и системе образования. В различных местах обучения используют разные критерии, что иногда затрудняет определение эквивалентных компетенций в разных отраслях.

#### 5.3.1. Резюме и личные заявления о компетенциях

Резюме, вероятно, являются наиболее распространенным способом документального оформления знаний, навыков и компетенций человека. Они часто используются при подаче заявлений, как при трудоустройстве, так и при поступлении в учебные заведения, и

значительно отличаются в зависимости от страны и отрасли экономики. Резюме могут иметь просто форму декларации или заявления о квалификациях человека и его опыте. В них также могут быть указаны соответствующие компетенции, как это делается в некоторых разделах резюме в формате Europass. Личные заявления о компетенциях могут быть представлены при помощи контрольного перечня компетенций, или быть в формате резюме, который предусматривает структурированные разделы для представления компетенций (см. Europass CV) (8).

### 5.3.2. Сообщения третьих лиц

Сообщения третьих лиц для валидации неформального и информального обучения могут принимать различные формы. Они могут включать в себя рекомендательные письма (или аудио/видео заявления) от руководителей, работодателей и/или коллег, и результаты служебных аттестаций, проводимых в компаниях. Последние довольно распространены, но, как обсуждалось в главе 4, не всегда предназначены для использования за пределами предприятия. Следствием этого является то, что сотрудники иногда имеют трудности с представлением доказательств своего реального уровня опыта работы, особенно там, где их фактическая эффективность, - а значит и уровень навыков и компетенций, - превышает уровень, предусмотренный должностными инструкциями. Сообщения от работодателя могут помочь документально отобразить фактически выполняемые задачи.

### 5.3.3. Портфолио

Портфолио является одним из наиболее сложных и часто используемых методов для документирования доказательств для целей валидации. Создание портфолио предназначено для избежания риска субъективности путем использования целого набора инструментов для получения доказательств компетенций человека и может включать оценки третьих сторон. Портфолио предоставляет аудитории всестороннюю информацию о достижениях и успехах обучающегося. Есть свидетельства того, что в последнее время значимость портфолио растет. Метод портфолио, как правило, ориентирован на процесс, и многое свидетельствует о том, что процедура отбора, используемая при создании портфолио, способствует самооцениванию и фокусирует внимание обучающегося на критериях качества. В некоторых странах, где применяются национальные рекомендации по валидации, а не предписываются методы валидации, рекомендуется предусмотреть в качестве этапа процесса валидации некоторую форму оценивания содержания портфолио третьей стороной (например, жюри) с тем, чтобы обеспечить большую достоверность. Использование оценивания третьей стороной не решает всех проблем. Необходимо разработать процедуры обеспечения качества, чтобы гарантировать согласованность и прозрачность оценивания третьей стороной, а также равенство и объективность процесса валидации для всех кандидатов.

Портфолио может содержать доказательства, полученные при помощи сочетания разных методов. Считается, что те анализ и исследование, которые связаны с применением методов портфолио, расширяют возможности людей, проходящих валидацию, что помогает им получить работу или выбрать соответствующее дополнительное образование. Портфолио могут готовиться для оказания помощи людям, находящимся в социально уязвимом положении, выйти из социальной изоляции или получить работу с учетом их конкретных качеств. Создание портфолио требует много времени с точки зрения кандидата, но, тем не менее, является популярным методом, поскольку кандидаты имеют возможность продемонстрировать свои компетенции гибким и аутентичным способом. Оценка портфолио часто зависит от надлежащего документального оформления навыков человека в письменном виде. Неоформленные

(1) Cedefop: Документы Europass: резюме: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [доступ 11.11.2015].

документально или подразумеваемые знания сложнее идентифицировать с помощью этого метода, и это необходимо учитывать при принятии решения о применении определенного набора инструментов в ходе процесса валидации. Метод портфолио для некоторых может оказаться сложным, и он должен сопровождаться соответствующей поддержкой путем информирования и предоставления рекомендаций. Самым серьезным риском при подготовке портфолио является отсутствие целенаправленности, что может случиться, когда кандидаты готовят портфолио самостоятельно или с незначительным участием консультанта. Поэтому для достижения эффективности и объективности данного метода решающее значение имеют помощь консультанта и наличие достаточного времени для саморефлексии. В процессе самооценивания на соответствие стандартам учебного плана, должна оказываться помощь, чтобы непосредственно разъяснять теоретические понятия и помочь перейти от теории к практике.

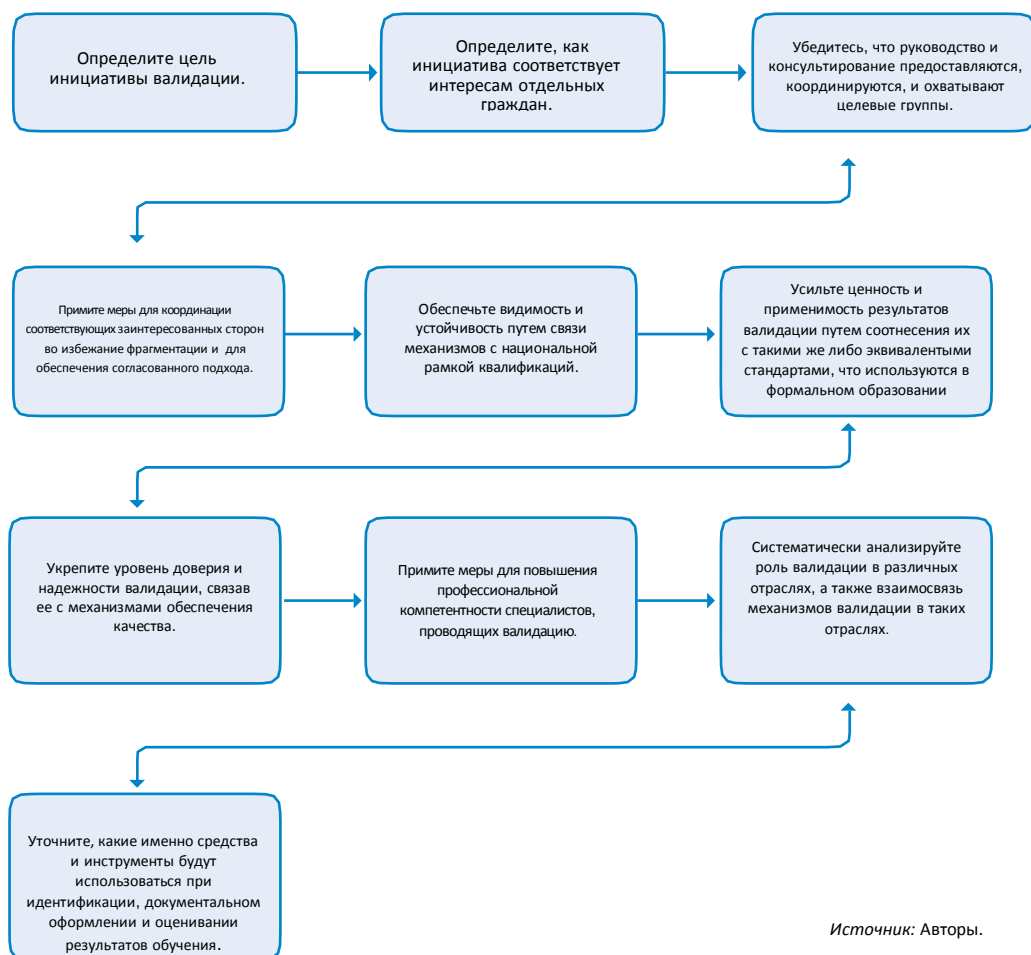
## Заключительные замечания

В этом руководстве ясно показано, что разработка и внедрение механизмов валидации основывается на нескольких взаимосвязанных шагах. Главная идея этого руководства заключается в том, чтобы показать, что валидация это:

- (а) как сделать видимыми результаты неформального и информального обучения;
- (б) как придать соответствующую ценность результатам неформального и информального обучения.

На рисунке 1 упрощенно показано, как взаимосвязаны шаги по достижению такого сочетания, сделать видимыми результаты обучения и придать им ценность, и как они зависят друг от друга.

Рисунок 1. Разработка и внедрение валидации: взаимосвязи



Хотя все эти этапы необходимо учитывать при разработке механизмов валидации на национальном уровне, в рамках инициативы в конкретном секторе или для конкретной группы пользователей можно сосредоточиться на более ограниченном круге вопросов и шагов. В сочетании с контрольными перечнями вопросов, подготовленными для каждого из вышеуказанных этапов, Европейское Руководство, как мы надеемся, окажется полезным руководством как для тех, кто принимает решения, так и специалистам-практикам.

# Список сокращений

|       |                                                                                                                                          |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CV    | curriculum vitae (резюме)                                                                                                                |
| ECTS  | European credit transfer system (Европейская система переноса и накопления кредитов)                                                     |
| ECVET | European credit system for vocational education and training (Европейская система кредитов для профессионального образования и обучения) |
| ЕРК   | Европейская рамка квалификаций                                                                                                           |
| ИКТ   | информационно-коммуникационные технологии                                                                                                |
| МООК  | массовые открытые он-лайн курсы                                                                                                          |
| НРК   | национальные рамки квалификаций                                                                                                          |
| ООР   | открытые образовательные ресурсы                                                                                                         |
| МСП   | малые и средние предприятия                                                                                                              |
| ПОО   | профессиональное образование и обучение                                                                                                  |



# Библиография

[дата последнего посещения сайта 11.11.2015]

- Cedefop (2014). (Европейский центр по развитию профессионального образования) *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes.* [Использование валидации на предприятиях для развития людских ресурсов и профессионального развития]. Люксембург: Бюро публикаций. Серия рекомендаций Cedefop; № 96 <http://dx.doi.org/10.2801/47250>
- Cedefop; European Commission (2009) (Европейский центр по развитию профессионального образования, Европейская Комиссия). *European guidelines for validating non-formal and informal learning.* [Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения] Люксембург: Бюро публикаций. [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/553/4054\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_en.pdf)
- Council of the European Union (2012). (Совет Европейского Союза) *Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union, [Рекомендация Совета от 20 декабря 2012 года по вопросам признания результатов неформального и информального обучения]* С 398, 22.12.2012, с. 1-5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>
- Unesco; Commonwealth of Learning (2011). (ЮНЕСКО, Содружество обучения) *Guidelines for open educational resources (OER) in higher education.* [Рекомендации по вопросам открытых образовательных ресурсов (ООР) в высшем образовании]. Париж: ЮНЕСКО. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>

## Ссылки на веб-страницы

- Cedefop: *Europass*: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home>
- Cedefop: *Europass documents: curriculum vitae* [Документы Europass: резюме]: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>
- Cedefop: *Validation of non-formal and informal learning: European inventory on validation: 2014 update* [Валидация неформального и информального обучения: Европейский обзор по вопросам валидации, обновленная версия 2014 года]: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>
- Cedefop: *Events and projects: Validation of non-formal and informal learning* [События и проекты: Валидация неформального и информального обучения]: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>
- London Technology and Innovation: *Open educational resources (OERs)* [Открытые образовательные ресурсы]: <http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>

# Ключевые вопросы, касающиеся разработки и внедрения процесса валидации неформального и неформального обучения

## Ключевые вопросы по внедрению валидации

- Была ли разъяснена цель инициативы по валидации?
- Как инициатива валидации отвечает интересам каждого гражданина?
- Были ли приняты меры для координации и целевого направления предоставления рекомендаций и консультационных услуг?
- Применяются ли механизмы координации соответствующих заинтересованных сторон во избежание фрагментации и для обеспечения согласованного подхода?
- Связаны ли механизмы валидации с национальными рамками квалификаций и как это влияет на ее прозрачность и доступность?
- Соотносятся ли результаты валидации с таким же или эквивалентными стандартами, как те, что используются в формальном образовании, и как это влияет на ее ценность и применение?
- Связаны ли механизмы валидации с механизмами обеспечения качества, и как это влияет на доверие и надежность?
- Какие шаги были предприняты для повышения уровня профессиональной компетентности специалистов по валидации?
- Какова роль валидации в системах образования и профессионального обучения; на рынке труда и в секторе волонтерской деятельности?
- Какие инструменты можно использовать (и сочетать) для идентификации, документального оформления и оценивания результатов обучения?

## Ключевые вопросы об основных характеристиках валидации

Крайне важно различать разные задачи, решаемые при помощи валидации и различных ее этапов. Отправной точкой для такого разъяснения могут служить следующие вопросы:

- Четко ли сформулирована и разъяснена цель валидации?
- Четко ли определены и разъяснены отдельным кандидатам отдельные этапы процесса валидации?

## Ключевые вопросы об идентификации

В отношении этапа идентификации, необходимо ответить на такие вопросы:

- какие процедуры и инструменты используются для определения приобретенных знаний, навыков и компетенций?
- в каком сочетании и соотношении используются стандартизированные подходы и подходы на основе ведения диалога?
- как руководство и консультирование интегрированы на этапе идентификации?

### Ключевые вопросы о документальном оформлении

В отношении этапа документального оформления необходимо ответить на такие вопросы:

- какие критерии используются для принятия доказательств на рассмотрение в ходе процедуры?
- какие форматы используются для документального оформления результатов неформального и информального обучения?
- насколько существующие форматы документального оформления обеспечивают перенос и портативность приобретенных знаний, навыков и компетенций?

### Ключевые вопросы об оценивании

В отношении этапа оценивания необходимо ответить на такие вопросы:

- адаптированы ли инструменты оценивания к индивидуальным потребностям и характеристикам человека?
- в какой степени инструменты оценивания были подобраны в соответствии с их надежностью и/или обоснованно?
- какой критерий (стандарт) используется, и в какой степени это приемлемо для охвата индивидуальных особенностей, характерных для неформального и информального обучения?
- были ли условия оценивания четко определены и разъяснены в том, что касается процедуры, инструментов и стандартов оценивания:
  - кандидатам?
  - работодателям и образовательным учреждениям?

### Ключевые вопросы о сертификации

В отношении этапа сертификации необходимо ответить на такие вопросы:

- каким образом обеспечивается доверие к организации/органу, который выдает свидетельства/сертификаты (присваивает квалификации)?
- в какой степени результаты валидации (документы, портфолио, свидетельства/сертификаты, и пр.) могут быть использованы в целях продолжения образования и возможного трудоустройства?

### Ключевые вопросы о правах и обязанностях кандидата

В центре внимания процессов валидации находится человек, и к его правам и обязанностям следует относиться с вниманием и уважением. Начинать следует с таких вопросов:

- защищены ли конфиденциальная информация и неприкосновенность личности кандидатов в ходе процесса валидации?
- были ли внедрены конкретные процедуры для обеспечения конфиденциальности?
- были ли разработаны и внедрены этические стандарты?
- являются ли результаты процесса исключительной собственностью кандидата?
- если нет, каковы последствия?
- какие меры были приняты для обеспечения справедливого и равного обращения?

### Ключевые вопросы об информировании, руководстве и консультировании

Следующие вопросы могут служить отправной точкой при рассмотрении вопроса предоставления рекомендаций и консультаций в отношении валидации:

- в какой мере могут быть задействованы существующие службы, предоставляющие услуги по профессиональной ориентации и консультированию, например, в сфере образования и обучения, рынка труда и социальных услуг, для предоставления информации и консультаций по вопросам валидации?
- как можно улучшить существующее взаимодействие между службами по вопросам профессиональной ориентации и консультирования, чтобы охватить все потенциальные целевые группы с целью валидации?
- какой механизм координации используется для обеспечения того, чтобы кандидаты получали услуги по месту жительства, учебы либо работы?
- как государственные/общественные и частные заинтересованные стороны могут сотрудничать, чтобы предложить лучшее информирование и рекомендации по вопросам валидации?
- предоставляют ли службы по вопросам профорientации информацию о стоимости и преимуществах валидации?

#### Ключевые вопросы о координации действий заинтересованных сторон

Координация процессов валидации, прежде всего, должна осуществляться на национальном уровне, на котором решаются вопросы комплексного распределения ролей и ответственности между государственным и волонтерским секторами и частными заинтересованными сторонами. Следует поднимать такие вопросы:

- какие механизмы валидации имеются и каково их правовое и политическое основание?
- какие заинтересованные стороны вовлечены в процесс?
- сформирована ли единая нормативно-правовая база, либо вопросы валидации регулируются на разной правовой основе?
- какие административные процессы внедрены (процедура установления контакта и предоставления информации, запись и мониторинг результатов, общие механизмы обеспечения качества)?
- как связаны и взаимодействуют заинтересованные стороны на разных уровнях?
- насколько доступна валидация гражданам по месту их жительства, работы и учебы: как улучшить нынешнюю ситуацию при помощи координации?
- кто несет ответственность за координацию на региональном и местном уровнях?

#### Ключевые вопросы о национальных системах и рамках квалификаций

Национальные рамки квалификаций (НРК) сейчас внедряются по всей Европе. Такие рамки квалификаций могут помочь внедрению и интеграции процесса валидации. Следующие вопросы указывают на ключевые моменты, на которые следует обратить внимание:

- рассматриваются ли механизмы валидации (все, только некоторые) как неотъемлемая часть национальной системы квалификаций и как обычный путь получения квалификаций?
- какая существует взаимосвязь между валидацией и НРК?
- в какой степени валидация может использоваться для поддержки перехода между всеми типами и уровнями квалификаций в НРК?
- существует ли связь между валидацией и (возможно) механизмами переноса и накопления кредитов?

#### Ключевые вопросы о стандартах и результатах обучения

- соотносятся ли квалификации, присваиваемые на основе признания результатов неформального и информального обучения, с такими же либо эквивалентными стандартами, которые используются в формальном образовании и обучении?

- если нет, какие другие стандарты используются, и как они соотносятся с формальными стандартами?
- разработаны ли стандарты на основе результатов обучения?
- если нет, каковы последствия для валидации?
- кто разработал стандарты и применительно к каким источникам (образование или профессия)?
- существуют ли механизмы обратной связи для обеспечения пересмотра и обновления стандартов, применяемых в процессе валидации?

#### Ключевые вопросы об обеспечении качества валидации

- были ли приняты четкие комплексные меры по обеспечению качества валидации?  
если да:
  - отражают ли эти меры четкую и согласованную стратегию качества?
  - как стратегия качества определяет ключевые цели, такие как надежность, достоверность и доверие к процессу?
  - кто участвовал в определении этой стратегии качества?
  - кто на разных уровнях участвует в реализации этой стратегии качества?
- каким образом механизмы обеспечения качества распределяются на внутреннее и внешнее обеспечение и контроль качества?
- проводится ли мониторинг процессов и результатов, а также существует ли система обратной связи с пользователями/ клиентами?

#### Ключевые вопросы о специалистах по валидации

- какие требования, если такие есть, предъявляются к:
  - консультантам и специалистам по профессиональной ориентации?
  - экспертам по оцениванию?
  - другим специалистам, задействованным в процессе валидации?
- существует ли стратегия профессионального развития таких специалистов?
- координируется ли профессиональное развитие специалистов по валидации в разных отраслях и организациях?
- может ли быть создано сообщество специалистов-практиков по валидации, поддерживая налаживание контактов и проведение профессиональных мероприятий?

#### Ключевые вопросы о валидации в сфере образования и профессионального обучения

Следующие вопросы представляются важными при рассмотрении валидации в контексте образования и профессионального обучения:

- предлагается ли валидация во всех частях системы образования и профессионального обучения?
- основываются ли механизмы валидации в разных частях системы образования и профессионального обучения на одинаковых или разных принципах?
- могут ли механизмы валидации в разных частях системы образования и профессионального обучения «работать совместно» и способствовать переходу между типами и уровнями образования?
- имеется ли связь между механизмами валидации и переноса кредитов?

### Ключевые вопросы в отношении образовательных ресурсов

При рассмотрении образовательных ресурсов важными представляются такие вопросы:

- используются ли для валидации результатов обучения, полученных путем обучения через ООР, такие же методы, что и для валидации результатов обучения, полученных другим способом?
- как учитываются внутренние кредиты (например, бейджи) при валидации?

### Ключевые вопросы о валидации на предприятиях

При рассмотрении валидации на предприятиях следующие вопросы представляются важными:

- может ли оценка компетенций, проводимая на предприятиях, использоваться за пределами рассматриваемого предприятия?
- в какой степени расширение взаимодействия может способствовать дальнейшей разработке методов и стандартов для оценки компетенций?
- каким образом методы оценки компетенций могут стать более доступными для МСП?
- как можно добиться, чтобы оценка компетенций на предприятиях охватывало большее количество сотрудников?
- может ли существовать более тесная связь между валидацией в государственном секторе и оценкой компетенций на предприятиях?

### Ключевые вопросы об аудите навыков

При рассмотрении аудита навыков следующие вопросы представляются важными:

- какие существуют механизмы идентификации и документального оформления для людей, ищущих работу или рискующих потерять работу?
- можно ли наладить более слаженную координацию существующих подходов?
- как могут сотрудничать заинтересованные стороны государственного и частного секторов?
- какие методы являются действенными; как найти баланс между потребностью в диалоге и стандартизованном тестировании?
- как можно сделать результаты аудита навыков видимыми и заслуживающими доверия для работодателей и других лиц, получающих такие результаты?

### Ключевые вопросы о валидации в секторе волонтерской работы

При рассмотрении валидации в контексте сектора волонтерской работы важны следующие вопросы:

- в каких случаях валидация должна ограничиваться идентификацией и документальным оформлением; в каких случаях валидация должна применять оценивание и сертификацию с использованием суммативного подхода?
- как могут инициативы по валидации в секторе волонтерской работы взаимодействовать и укреплять механизмы валидации в государственном секторе, особенно в сфере образования и обучения?
- какие стандарты оценивания, используемые в секторе волонтерской работы, могут дополнять формальные системы образования и обучения?
- как сектор волонтерской работы может обеспечить надежность и признание существующих инструментов валидации?

### Ключевые вопросы об инструментах валидации

Прежде чем выбрать инструмент валидации, важно проанализировать результаты обучения, которые будут оцениваться. Общеизвестно, что необходимо учитывать следующие критерии:

- цель процесса валидации;
- широта знаний, навыков и компетенций, подлежащих оценке;
- необходимая глубина результатов обучения;
- насколько современными либо новыми являются имеющиеся знания, навыки и компетенции;
- достаточно ли информации для вынесения суждения экспертом по оцениванию;
- достоверность доказательств, доказательства являются собственными результатами обучения кандидата.

## Европейское руководство по валидации неформального и информального обучения

Европейское Руководство по валидации неформального и информального обучения написано для лиц и учреждений, занимающихся вопросами инициирования, разработки, внедрения и функционирования механизмов валидации. Цель данного руководства состоит в том, чтобы разъяснить условия внедрения валидации, подчеркивая критически важные решения, которые необходимо принять заинтересованным сторонам на различных этапах данного процесса.

Рекомендация Совета 2012 года по вопросам валидации призывает страны-члены ЕС внедрить национальные механизмы валидации до 2018 года. Эти механизмы дадут возможность гражданам повысить видимость и ценность их знаний, навыков и компетенций, приобретенных вне формального образования и обучения: на работе, дома или в ходе волонтерской деятельности. Второе издание Европейского руководства является результатом двух лет работы, в которую было вовлечено большое количество заинтересованных сторон, занимающихся валидацией на европейском, национальном и/или отраслевом уровнях.

3073 EN - TI-REF-15-004-EN-N - doi:10.2801/008370

**CEDEFOP**

Европейский центр по развитию  
профессионального образования

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE  
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop),  
2015 Все права защищены.

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)



Publications Office



9 789289 619790