



ОТЧЕТ
по итогам участия в семинаре № 3 взаимного обучения Центрально-Азиатской
платформы образования на тему: «Национальные квалификационные рамки»
18-20 сентября 2017 г., г. Рига (Латвия)

Оглавление:

1 день (18 сентября)	2
2 день (19 сентября)	14
Рекомендации последующих мероприятий в рамках ЦАПО	17
Анализ, выводы и оценка семинара участниками	18
3 день (20 сентября)	19
Значимые содержания для использования в Казахстане.....	20
Рекомендации и задачи для использования в Казахстане.....	20
Список интернет-адресов	21
Адрес фотоматериалов семинара.....	22
Приложение 1. Программа семинара	23
Приложение 2. Список участников	25



Ожидаемые результаты:

1. Обучение и обмен информацией относительно последних событий в становлении Национальных систем квалификации с участием разработчиков политики и экспертов стран Центральной Азии и Европейского Союза;
2. Обмен передовыми практиками и ноу-хау по конкретным шагам в реализации Национальных систем квалификации;
3. Рекомендации по вопросам политики для национальных властей на основании анализа текущей международной ситуации в области систем квалификаций;
4. Разработка методов работы, включая процесс мониторинга и процедуры отчетности в целях создания межстранового профессионального сообщества между принимающими участие в мероприятии страновыми группами.

Программа семинара приведена в приложении 1.

Участники:

Список основных участников 35 человек с контактами приведен в приложении 2. Состав участники из Республики Казахстан:

1. *Исабеков Марат Уланович, НПП РК «Атамекен».*
2. *Нарбекова Бану Мухатаевна, МОН РК.*
3. *Идиятова Юлия, центр Болонского процесса МОН РК.*
4. *Жуманалиева Лаура, холдинг «Зерде».*
5. *Дидарбекова Наужан, МОН РК.*
6. *Жуматаев Данияр, ГУП «Навыки и места».*
7. *Конкаева Сандугаш, ГУП «Навыки и места».*
8. *Жусупова Айгуль Каньятовна, НПП РК «Атамекен».*
9. *Оспанова Ляззат, ГУП «Навыки и места».*

1 день (18 сентября)

Клаудио Донди, ведущий эксперт проекта ЦАПО, модератор семинара, Италия

В основу нашей работы предлагаю внести концепцию сравнения. Как основу сегодняшнего, так и будущего сотрудничества. Можно сравнивать подходы, концепции, дескрипторы, законы, процессы принятия решений, квалификации Европейских и Центрально-Азиатских стран. Подход проекта ЦАПО ориентирован на формирование будущего сотрудничества.

Тематическая сессия 1: Национальные координационные структуры сферы квалификаций: сравнение ролей и функций.

Ариен Дей, старший специалист по системам квалификаций, оперативный департамент, Европейский Фонд Образования (ЕФО), Турин, Италия

Система квалификации создает условия для обучения на протяжении всей жизни. Для обучения на протяжении всей жизни необходимо:

- сравнение и сопоставление квалификаций друг с другом, выданных различными органами в соответствии с результатами обучения;
- создание взаимосвязи между квалификациями разных организаций;
- тесное и плодотворное сотрудничество между учреждениями и заинтересованными сторонами.

Институциональные функции (специальные):

- обеспечение доступности стандартов и квалификаций;
- разработка и внедрение программ обучения;
- оценка и сертификация;
- признание результатов неформального и спонтанного обучения;
- признание иностранных квалификаций.

Институциональные функции (сквозные):

- координация и обзор системы;

- популяризация и профессиональная ориентация;
- обеспечение качества и осуществление контроля.

Институциональное обеспечение организуется координационным органом и регулятором.

Координационный орган:

- институциональная база;
- Координационный совет или Национальное квалификационное агентство?
- преодоление разногласий по вопросу полномочий между министерствами.

Регулятор / агентство по обеспечению качества:

- регистрация квалификации;
- аккредитация сертифицирующих органов.

Регулятор должен давать возможность другим заинтересованным сторонам проявлять инициативу. Регулятор в системе квалификаций, когда она создана, следит за выполнением участниками своих функций и ролей. Он занимается регистрацией квалификаций и аккредитацией центров сертификации специалистов. Золотое правило – в людях нужно развивать профессионалов.

Для оценки существующей сферы квалификаций в стране предлагается инструментарий ЕФО – «Усовершенствование квалификаций: на пути к систематизации» ([www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/\\$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf)) с таблицами для самооценки. Платформа квалификаций - виртуальное сообщество экспертов в области квалификаций (www.qualifications.platform.net).

Дита Трайдас, директор Государственного агентства развития образования Латвии

Традиционный подход ведет к классификаторам, регистрам и справочникам профессий. В Латвии 5000 профессий и их перечень используется для анализа вопросов статистики и занятости. В них включены, председатели, заместители и другие должностные позиции. Наши предметом выступает отраслевые (секторальные), а именно, профессиональные квалификации. Наше агентство за 22 года стало инновационной лабораторией. Разработаны методики:

- исследования отрасли;
- разработки профессионального стандарта;
- разработки профессиональной программы;
- содержание квалификационных экзаменов;
- аккредитации качества профессионального образования;
- сотрудничества с социальными партнёрами;
- признания компетенций, приобретённых неформальным путём.

Мы не присваиваем квалификации, а разрабатываем новые концепции, инструменты. Ключевым инструментом является методика исследования отрасли, с помощью которой проведен анализ и разработаны секторальные рамки и профессиональные стандарты по 14 отраслям.

Цель исследования отрасли - получение объективной информации об отрасли для обеспечения качественного и актуального профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда.

Исследование отрасли создает информационную базу, которую можно использовать для:

- получения представления о ситуации в отрасли и возможностях развития
- определения названия и описания профессии
- разработки профессионального стандарта
- создания структуры квалификаций (Европейская квалификационная структура и Латвийская квалификационная структура).

Карты отраслей включают профессии для выпускников профессионального образования от 2 до 6 уровней. В Латвии нет сертификационных центров для специалистов,

квалификации присваивают профессиональные школы вместе с работодателями при получении разрешения от министерства образования.

Рута Порниеце, начальник департамента образования и занятости Латвийской Конфедерации Работодателей

Конфедерация объединяет 112 промышленных предприятия и 64 отраслевые ассоциации. Члены конфедерации составляют 44 % от всех трудовых ресурсов Латвии. Поэтому мы считаем, что правительство должно прислушиваться к нам. Главным механизмом выступает трехсторонний Национальный совет с 9 подсоветами.

Задачи отраслевых Советов экспертов:

- участвовать в отраслевых исследованиях для нужд образования и занятости, прогнозировать развитие отрасли;
- участвовать в разработке и согласовании структуры профессиональных квалификаций отрасли;
- инициировать разработку и согласование профессионального стандарта и основных требований профессиональных квалификаций отрасли;
- участвовать в разработке и согласовании учебных программ, квалификационных экзаменов;
- делегировать экспертов для разработки и экспертизы содержания профессиональных квалификационных экзаменов;
- делегировать экспертов для работы в экзаменационных комиссиях профессиональных квалификационных экзаменов;
- работа экспертов оплачивается;
- участвовать в оценке качества программ и профессионально учебных заведений (аккредитация);
- координировать сотрудничество профессиональных учебных заведений с предприятиями отрасли и обобщать информацию о местах прохождения практики;
- определять принцип заказа учащихся для приема в профессиональные учебные заведения в соответствии с требованиями отрасли.

Студенты имеют недостаточный уровень подготовки по предметам научного и технического цикла. 30 % выпускников профессиональных школ не выбирают работу по профессии и не поступают в вузы. По этой причине работодатели решили принять участие в реформе профессионального образования. Задача министерства образования повысить привлекательность профессионально-технического образования. 36 % выпускников школ сделали выбор в пользу профессионально-технического образования.

В текущем проекте за счет Евросоюза в разработке одного профстандарта участвуют 7 человек – 2 модератора, 5 отраслевых экспертов. Профстандарт разрабатывают на 1 профессию. Расходы на 1 профстандарт – 7 000 евро. Модераторов и экспертов предлагают для работы секторальные советы. Трудозатраты на 1 разработчика составляют 100-160 часов.

Лиана Вайткуте, начальник отдела формирования квалификаций Центра развития квалификаций и ПОО, Вильнюс, Литва

Существуют центры оценки квалификации, которые аккредитуются, признаются отдельным органом. При аккредитации не используются требования стандарта ИСО 17024.

Стандарты секторальные. Разрабатываются иначе, чем в других странах.

Ассоциация инженеров вышла с предложением присуждать самостоятельно квалификации 6 - 8 уровней.

Этапы внедрения Рамки квалификаций Литвы (ЛитРК):

- утверждение ЛитРК указом Правительства - 2010 г.;
- утверждение дескрипторов учебного цикла- 2011 г.;
- сопоставление ЛитРК с ЕРК - 2012 г.;

– внедрение ЛитРК (меры по реализации: разработка стандартов отраслевой квалификаций, разработка национальных дескрипторов для учебных заведений в области высшего образования);

– указание уровней ЛитРК/ЕРК в дипломах ПОО и Европаспорте – комментарии к свидетельству и приложении к диплому о высшем образовании.

Квалификации, присуждаемые в настоящее время в ЛитРК:

Уровень ЛитРК	Квалификации для работы	Квалификации для обучения	Уровень ЛитРК
8	Третий цикл обучения в университетах		8
7	Второй цикл обучения в университетах		7
6	Первый цикл обучения в университетах и колледжах		6
5	Программы ПОО/краткосрочные программы ВО		5
4	Начальное ПОО	Общее образование*	4
3	Начальное ПОО Непрерывное профессиональное образование	Общее образование*	3
2	Начальное ПОО Непрерывное профессиональное образование	Общее образование*	2
1	Непрерывное профессиональное образование		1

Учреждения и управление Рамкой и Системой квалификаций Литвы (функции):

- Правительство (утверждение ЛитРК);
- МОН, Министерство экономики (определение структуры стандарта отраслевой квалификаций, окончательное утверждение стандарта отраслевой квалификаций);
- Другие министерства и общественные организации;
- Центр развития квалификаций и профессионального образования и обучения (ЦРКПОО) (организация Системы квалификаций Литвы, разработка стандартов и программ ПОО, уполномочен МОН привести ЛитРК в соответствие с ЕРК; выступает в качестве НКП ЕКФ, Инициативы по контролю качества ПОО);
- Центр оценки качества высшего образования (ЦОКВО) (оценка качества высшего образования, координация разработки контрольных показателей ВО);
- Центр информационных технологий в сфере образования (управление регистром квалификаций, учебных и исследовательских программ, управление прочими регистрами: студенческие регистры, регистры дипломов, сертификатов и т.д.);
- Центральный профессиональный комитет (ЦПК);
- Отраслевые профессиональные комитеты, СПК (17);
- Организации ПОО и высшего образования (присуждение квалификаций, признание предыдущего обучения);
- Аккредитованные учреждения по оценке компетенции (организация окончательного квалификационного экзамена для учащихся ПОО);

Центральный и отраслевые профессиональные комитеты:

- осуществляют деятельность в рамках ЦРКПОО;
- ЦПК - консультативный орган, координирующий стратегические вопросы, касающиеся разработки системы квалификаций. Создание приоритетных секторов для системы квалификаций; обсуждение и предложение решений, касающихся структуры системы квалификаций; проведение консультаций ЦРКПОО по вопросам, связанным с ЛитРК (19 членов);
- СПК - представители отраслей: образовательные и учебные заведения, работодатели, профсоюзы и профессиональные организации. Участвуют в обсуждении стандартов и учебных программ, а также утверждают их. В настоящее время 17 комитетов, состоящих из 9-15 членов.

Стандарт отраслевых квалификаций:

– Стандарты отраслевых квалификаций описывают наиболее важные квалификационные требования, предъявляемые на всех уровнях Рамки квалификаций Литвы (ЛитРК) в конкретных секторах экономики;

– Эти стандарты непосредственно используются для разработки модульных учебных программ ПОО и служат в качестве руководящих принципов для учебных программ высшего образования. Работодатели могут использовать их для оценки компетенции своих сотрудников и для разработки программ профессиональной подготовки без отрыва от производства. Было разработано 10 стандартов, ожидается разработка еще 14 стандартов.

Нерешенные задачи:

– Сопоставление стандартов квалификаций (СК) с потребностями рынка труда и экономического развития;

– Повышение эффективности СПК;

– Более активное участие социальных партнеров в управлении и внедрении РК и СК;

– Жесткая схема создания и принятия/обновления стандартов отраслевой квалификации;

– Внедрение стандартов отраслевой квалификации: своевременное обновление квалификаций и программ профессиональной подготовки;

– Улучшение координации квалификаций ПОО и ВО, неопределенность в отношении квалификаций на более высоких уровнях;

– Повышение осведомленности о ЛитРК.

Информация о ЛитРК: <http://www.kpmplc.lt/kpmplc/en/information/qualifications-framework/>. Центр развития квалификаций и профессионального образования и обучения www.kpmplc.lt

Марат Исабеков, НПП РК «Атамекен», Казахстан

Представлена версия текущего состояния сферы квалификаций Казахстана через призму инструментов (карт) ЕФО:

- 1) Карта существующего законодательства.
- 2) Карта интересов сторон (критерии: интерес, влияние). Роли и обязанности.
- 3) Карта функций и ролей.
- 4) «Обратная цепочка» качества квалификаций.

Инструмент № 1

КЛЮЧЕВЫЕ ЧАСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НПА КАЗАХСТАНА						
НПА Части регул.	Трудовой кодекс	Об образовании	О техрегул.	Об аккредитац.	О НПП РК	О (проект) стандартиз.
Цели и принципы						
Институцио- нальные механизмы						
Участия заинтересо- ванных сторон						
Разработки квалификаций						
НРК						
Обеспечения качества квалификаций						
Признания неформальн. и спонтанного обучения						
Признания квалификаций						

Вопросы, вытекающие из инструмента № 1:

- 1) Необходимо разработать один закон о профессиональных квалификациях (или Национальной системе квалификаций Казахстана) или достаточно внести изменения в существующие законы?
- 2) Какой уровень охвата и детализации требований к сфере квалификаций страны в Трудовом кодексе?
- 3) Являются ли рамки квалификаций и профстандарты объектами технического регулирования? Какие к ним требования должны быть определены в законе о техрегулировании, законе о стандартизации?
- 4) В каком законе должны быть указаны принципы, требования к оценке и присуждению квалификаций?
- 5) Как соотносятся требования профстандартов и требования стандарта ИСО 17024 об оценке и подтверждению квалификации?
- 6) Каким документом регламентируется разработка и обновление НРК?
- 7) Какие законы обеспечивают признание квалификаций (образовательных и профессиональных)?
- 8) Как преодолеваются трудности согласования терминологии в НПА по квалификациям?

Инструмент № 2

КАРТА ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН В КАЗАХСТАНЕ



ВЛИЯНИЕ	Высокий	Правительство Национальный совет ТиПО (МОН) Министерства отраслевые Отраслевые советы при минист. Ассоциации работодателей Проект «Навыки и места» займ ВБ Отраслевые комитеты при НПП ИАЦ при министерствах	Минтруд МОН НПП РК «Атамекен»
	Низкий	Предприятия Профессиональные сообщества Профсоюзы Колледжи Учебные центры	Вузы Региональные палата предприн. Центры сертификации специал. Международные организации
		Низкий	Высокий
УРОВЕНЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ			

Вопросы, вытекающие из инструмента № 2:

- 1) Как повысить заинтересованность сторон, имеющих высокое влияние, но низкий интерес (левый верхний квадрант)?
- 2) Как повысить потенциал влияния сторон, имеющих низкий уровень влияние, но высокий интерес (правый нижний квадрант)?
- 3) Какими факторами, создается подлинная заинтересованность сторон, а именно, предприятий и их ассоциаций в области квалификаций?
- 4) Можно ли разделить роли, координацию НСК между Минтрудом и МОН: содержание НРК за МОН, а организация работ и применения НРК за Минтрудом?
- 5) Как повысить интерес отраслевых советом и комитетов - органов, которые периодически работают?
- 6) В каком объединении – отраслевая ассоциация (объединение предприятий), либо профессиональное сообщество (объединение специалистов по отдельным профессиям), оперативно и по полноте создается и обновляется квалификация? Кто ключевой субъект сферы квалификаций?

Инструмент № 3

ФУНКЦИИ И УЧАСТНИКИ СФЕРЫ КВАЛИФИКАЦИЙ КАЗАХСТАНА



ФУНКЦИИ \ УЧАСТНИКИ	МТСЗН	МОН	НПП	Мин-ва (другие)	Ассоциация
Разработка моделей стандартов и квалификаций		●	○		○
Разработка моделей учебных программ		●			
Разработка процедур оценки и сертификации		●	●		●
Разработка процедур для признания результатов неформального и спонтанного обучения		○	○		○
Разработка систем признания результатов обучения		○	○		
Разработка и обновление стандартов и квалификаций			○		○
Регистрация квалификаций в национальном реестре	●				
Разработка и обновление учебных программ		●			
Оценка и сертификация результатов обучения		○	○		○
Признание результатов обучения		●			
Координация и пересмотр системы	○	○	○		
Коммуникация, рекомендации по вопросам карьеры и профессиональная ориентация		○	○		
Обеспечение качества и регулирование вопросов качества	○	○	○		

Вопросы, вытекающие из инструмента № 3:

- 1) Как обеспечить необходимую и достаточную реализацию функций и ролей отдельными участниками? Примеры.
- 2) Как усилить сторону разработки профессиональных квалификаций?
- 3) Как создавать типологию профессиональных квалификаций?
- 4) Кем, в первую очередь, должны быть реализованы сквозные функции и роли (последние три)?
- 5) Через какие ключевые функции, роли и мероприятия можно вносить существенный вклад в создание сферы квалификации, когда в стране отсутствует национальный орган по квалификациям?
- 6) Содействует ли улучшению сферы квалификаций разделение профессий на регулируемые и нерегулируемые?
- 7) Какие распространенные, доступные формы повышения потенциала, компетенций сотрудников организаций-участников для реализации функций и ролей в сфере квалификаций?
- 8) Часто функции по квалификациям относят к специалистам по управлению персоналом. Чем отличаются функции специалиста по управлению персоналом и специалиста по квалификациям?

Инструмент № 4

ЦЕПОЧКА КАЧЕСТВА КВАЛИФИКАЦИЙ КАЗАХСТАНА



КРИТЕРИИ «ЦЕПОЧКА» (обратная) качества квалификаций	Цель и план	Реализация	Оценка	Обратная связь и изменения
Сертификация	■	□	□	□
↓	□	□	□	□
Оценивание	□	□	□	□
↓	□	□	□	□
Траектории обучения	■	■	□	□
↓	□	□	□	□
Включение квалификаций в рамку	□	□	□	□
↓	□	■	□	□
Стандарты, обосновывающие квалификации	□	■	□	□

Вопросы, вытекающие из инструмента № 4:

- 1) Необходим ли отдельный орган контролирующий качество разработанных профстандартов, либо достаточно контроля профессиональных сообществ рынка труда?
- 2) Как оценить качество рамки квалификаций?
- 3) Каков путь формирования (признания) частичных квалификаций, как начального шага качества полной квалификации?
- 4) Как оценивать качество траекторий неформального обучения?
- 5) Как оценивать качество профессиональных и квалификационных стандартов?
- 6) Есть ли необходимость обращать на качество реализации этапов цепочки, если эти этапы только начали реализовываться?
- 7) Как на начальном этапе разработке квалификации (профстандарта) закладывать качество квалификации?
- 8) Могут ли обучающие центры проводить качественную оценку предлагаемой квалификации, нарушая принцип независимости обучения от оценивания?

Махмуд Тошматов, проректор Технологического университета Таджикистана

Система начального профессионального образования (НПО) регулируется основным законом об образовании и Законом РТ «О начальном профессиональном образовании» (2003 г.). В настоящее время система НПО состоит из 61 профессиональных технических лицеев (ПТЛ) и 28 Центров обучения взрослых (ЦОВ).

Система среднего профессионального образования регулируется основным законом об образовании и Законом РТ «О среднем профессиональном образовании» (2015 г.). В настоящее время система СПО состоит из 61 Профессиональных колледжей (ПК).

Система высшего профессионального образования регулируется основным законом об образовании и Законом РТ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (2009 г.). В настоящее время система ВПО состоит из 38 Университетов и профессиональных институтов.

Разработка и обновление квалификационных стандартов более заметно осуществляются в сфере ВПО.

Светлана Сирмбард, ректор университета «АДАМ», Бишкек, Кыргызстан

Основные термины и положения о системе квалификаций внесены в проект закона об образовании, который поступил в Парламент КР на утверждение. Ранее была разработана концепция НСК. Недостаточность ресурсов на создание НСК, значительная помощь от международных донорских организаций.

Развитие нормативной базы и планирование



Выполнение упражнения по карте самооценке ЕФО «Институциональные механизмы» (Ариен Дей). Групповое обсуждение.

ВОПРОСЫ	ОЦЕНКА	
Устойчивые институциональные механизмы		
Планирование и обзор существующих институциональных механизмов		
Существует ли чёткая концепция и план реализации реформ?	● ● ●	
Составлена ли карта функций и ролей институций и проведена ли оценка их существующего потенциала?	● ● ●	
Появились ли какие-либо новые функции, не существовавшие ранее?	● ● ●	

Инструмент подтвердил «зелеными» индикаторами последовательную и систематичную работу по становлению НСК в Польше. «Желтые» индикаторы были по отдельным пунктам системы образования. Положительный Эстонский пример. Ряд стран, создающих НСК, зависят от помощи доноров, и дальнейшая судьба НСК страны зависит от вовлеченности государственных органов и готовности институциональных механизмов.

Тематическая сессия 2: Дескрипторы уровней НКР в секторах высшего образования и профессионально-технического образования

Олав Аарна, советник Квалификационного агентства Эстонии, Таллинн, www.kutsekoda.ee, kutsekoda@kutsekoda.ee

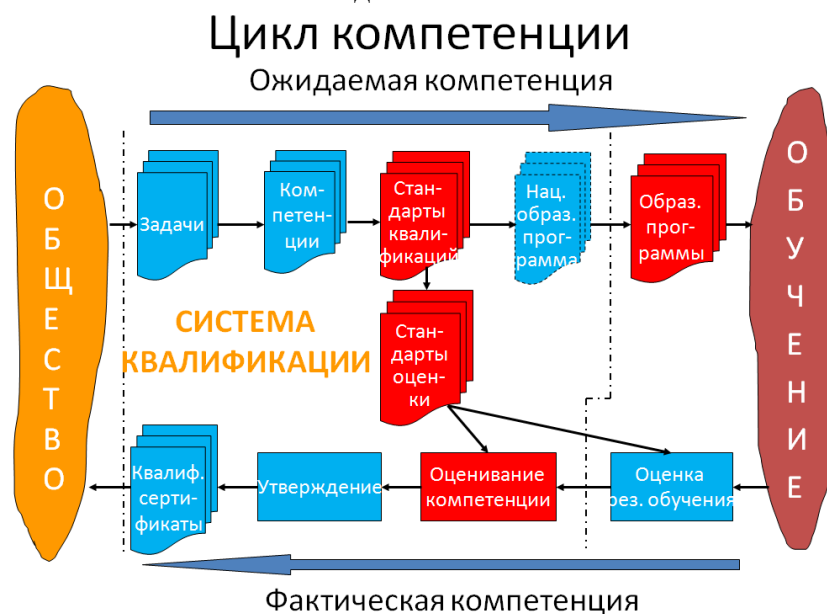
20 лет назад стал директором Эстонского аккредитационного агентства и мной построено системное представление сферы квалификаций. НСК размещено между обществом и системой обучения.

Квалификация – это официально признанная компетентность. НРК является «сердцевиной», «хребтом» национальных систем квалификаций. НРК как «неживая» составляющая живого организма НСК. Часто переоценивается утверждение документа «штампом» на высоком правительственном уровне, это не всегда работает. Главные усилия нужно сосредотачивать на обучении людей, которые будут исполнять требования этого документа.

Национальная рамка квалификаций (НРК) представляет собой инструмент для классификации квалификаций в соответствии с набором критериев для конкретных уровней обучения, который направлен на интеграцию и координацию национальных подсистем квалификаций и повышение степени прозрачности, доступности, прогресса и качества квалификации в отношении рынка труда и гражданского общества.

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой все аспекты деятельности государства-члена, связанные с признанием обучения и других механизмов, связывающих образование и профессиональную подготовку с рынком труда и гражданским обществом. Она включает в себя разработку и внедрение институциональных механизмов и процессов, связанных с обеспечением качества, оценкой и присваиванием квалификаций.

НСК может состоять из нескольких подсистем и включать в себя НРК.



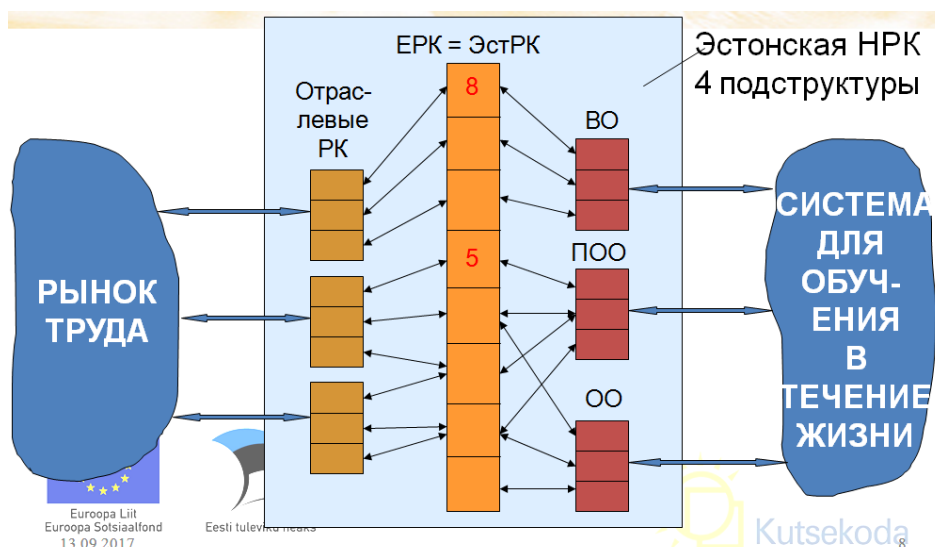
Два подхода:

- НРК - это **единая платформа** с дескрипторами уровней, не зависящими от типа квалификации, т.е. дескрипторов уровней ЕРК (Европейской рамки квалификаций);
- НРК состоит из **нескольких вспомогательных структур** (для общего образования, ПОО, ВО...), которые ссылаются на **общую базу**.

Типы квалификации:

- квалификации общего образования (ОО);
- квалификации ПОО;
- квалификации ВО;
- профессиональные квалификации.

Эстонская рамка квалификаций (2014-...)



Как описать уровни НРК?

Два подхода:

- согласование категорий, используемых при описании результатов обучения (РО);
- описание ожидаемых РО менее структурировано.

ЕРК использует три категории:

- знания;
- навыки;
- независимость и ответственность.

Описание ожидаемых РО менее структурировано означает:

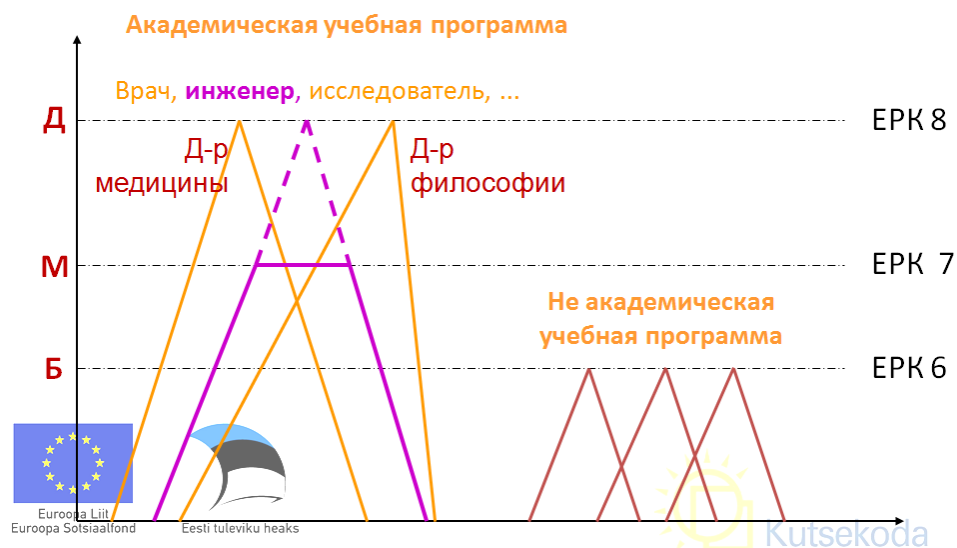
- список ожидаемых РО без их группирования по категориям;
- параграф, описывающий ожидаемые РО.

Рамка квалификаций Европейского пространства высшего образования разработана на базе **Болонского процесса**. Состоит из **трех циклов + короткий цикл**, соотнесенный с **уровнями 5-8 ЕРК**.

Дублинские дескрипторы описывают обобщенные ожидаемые РО в рамках квалификаций ВО с использованием пяти категорий:

- знания и понимание;
- применение знаний и понимания;
- формирование суждений;
- коммуникативные способности;
- навыки для обучения на протяжении всей жизни.

Уровень квалификации, академические степени и учебные программы:



Бану Нарбекова, Министерство образования и науки, Казахстан

Обновление НРК (2012 - 2017) с реформами системы образования Казахстана. Подготовлен проект отчета по самосертификации НРК для уровней высшего образования (уровни 6,7,8). Получены комментарии зарубежных экспертов, ведется доработка.

Текущие задачи:

1. Внесение изменений в НПА: четкое распределение функций между органами.
2. Координационный орган по НСК.
3. Реестр квалификаций.
4. План развития НСК на ближайшие годы.
5. Вовлечение стейкхолдеров.
6. Электронный ресурс для взаимодействия стейкхолдеров.

Предлагается методическое и аналитическое сопровождение содержания и документального оформления НРК Казахстана закрепить за Центром Болонского процесса и академической мобильности МОН РК.

Тематическая сессия 3: Сравнение квалификаций между странами: методология и использование результатов, проект Горизонтального сопоставления

Эва Хмелецка, профессор Института образовательных исследований, Варшава, Польша

Участники пилотного проекта по горизонтальному сопоставлению квалификаций: Европейский Центр по развитию профессионального обучения (Cedefop), Европейская Комиссия и эксперты Консультативной группы ЕКР, а также эксперты из следующих стран: Венгрия, Италия, Латвия, Норвегия, Польша (координатор), Швеция, Шотландия.

Цели пилотного проекта по горизонтальному сопоставлению:

- Общая цель пилотного проекта заключается в дальнейшем улучшении процесса выравнивания ЕКР с учетом национального опыта;
- Конкретная цель пилотного проекта заключается в отработке и тестировании методологии для сопоставления решений по выравниванию и обмену опытом в части имеющихся сильных и слабых сторон;
- «Горизонтальные сопоставления» будут направлены на согласованность привязки национальных квалификаций, в целях уточнения (например): в какой степени кажущиеся сопоставимыми квалификации, находящиеся на одном уровне, являются действительно сопоставимыми и по какой причине кажущиеся сопоставимыми квалификации в различных странах отнесены к различным уровням.

Основные цели рабочей группы по горизонтальному сопоставлению:

– Обеспечить / улучшить способ связывания национальных квалификаций с НКР для обеспечения и поддержки большей прозрачности, понимания и доверия как внутри стран, так и между ними;

– Защитить многочисленные и разнообразные системы образования и квалификаций от любых форм унификации и стандартизации.

Участие в данном мероприятии было добровольным. Сравнение выравненных квалификаций не рассматривалось как инструмент контроля за представленными отчетами, а как подготовка эффективных инструментов для сопоставления, полученных по результатам совместной работы, обмена опытом и лучшего понимания национальных подходов к методам выравнивания квалификаций. Для анализа были выбраны две квалификации: оператор станка с ЧПУ (уровень 4) и инженер-механик (уровень 6).

Сопоставление языка и описаний результатов обучения. Одинаковый язык (ЕКР) - во всех случаях только незначительные различия редакционного характера:

Страны	Пример: «Использование документации»
Норвегия	«Планирование работы в соответствии с чертежами, другими документами и процедурами»
Латвия	2. Чтение чертежей 3. Чтение технической документации
Польша	Использование технологической документации для станков / устройств с ЧПУ в целях определения их технических параметров
Венгрия	«Изучение чертежа новой детали, технологической документации»
Италия	Понимание технических чертежей

Общие выводы проекта. Национальные подходы к описанию квалификаций свидетельствуют о большом разнообразии описаний квалификаций, выравнивания и т.д. Несмотря на эти различия, анализ, представленный в отчете, показывает, что могут быть разработаны инструменты, которые помогают обеспечивать, представлять и организовывать информацию о сходных квалификациях. Форму можно использовать как общий инструмент для определения сопоставимости квалификаций.

Существуют три обширные области, которые необходимо учитывать при сопоставлении квалификаций. **Результаты обучения** - можно определить общее «ядро» их описания, которое позволяет сравнивать квалификацию. **Контекстуальная информация** - понимание изменчивости информации и подходов на национальном уровне. Существует общее «ядро» контекстуальной информации. Терминология ЕКР позволяет использовать общий подход к описанию и сопоставлению квалификаций. **Метод выравнивания** - основные элементы, определенные как связующие между результатами обучения и дескрипторами уровня, а также обеспечение качества процесса выравнивания.

Основные результаты проекта:

– Техническая форма является эффективным инструментом для горизонтального сопоставления выравненных квалификаций.

– Сопоставимость выравненных квалификаций не может быть понята как простое соответствие наборов результатов обучения квалификаций - следует учитывать другие элементы национальных квалификационных систем и методы выравнивания. Они представлены в предложенной форме как «контекстуальная» информация.

– Сопоставимость не требует строгой стандартизации описаний квалификаций в разных странах. Тем не менее, для взаимопонимания и доверия необходимо предоставить определенную ключевую информацию. Это показано в разделах формы и дополнительных вопросах, разработанных проектом.

– Язык для описания квалификаций, разработанных странами на основе Рекомендации ЕКР 2008 года и процессов привязки, достаточен для представления и сопоставления квалификаций.

– Сопоставимость не требует идентичных национальных методов выравнивания. Тем не менее, в любом национальном методе выравнивания должны присутствовать два основных элемента:

- результаты обучения квалификации должны быть привязаны к дескрипторам уровня,
- их взаимная привязка оценивается / подтверждается системами обеспечения качества.

– Критерии привязки, принятые Консультативной группой, представляют собой достаточный инструмент для сопоставления и сопоставления выравненных квалификаций.

– Результаты пилотного эксперимента говорят о том, что предположение, сделанное в рекомендации ЕКР 2008 года относительно сопоставимости квалификаций с использованием дескрипторов уровня ЕКР и НКР для определения уровня квалификации соответствует действительности и, что национальным методам выравнивания можно доверять.

Юлия Идиятова, Центр Болонского процесса и академической мобильности, МОН, Казахстан

Проект Tempus “Quadriga” и его результаты 2012-2014 гг.: Рамка квалификаций в Центральной Азии: гармонизация с Болонскими принципами и региональное сотрудничество.

Результаты проекта в Казахстане:

– 9 семинаров-тренингов. Подготовка обученной команды по для разработки отраслевой рамки квалификаций.

– Вхождение в Национальную команду экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане (НК ЭВРО).

– Открытие Центра по внедрению рамок квалификаций (на базе КазНУ им. аль Фараби).

– Налаживание устойчивых контактов с представителями компаний, НПП РК «Атамекен».

– Разработка методологии по отраслевой рамке квалификаций.

– Разработка базы данных и информационной системы по отраслевым рамкам квалификаций (проект).

– Разработка проекта отраслевой рамки квалификаций по ИКТ.

– Пересмотр Методических рекомендаций по разработке ОРК.

– Пересмотр НРК.

Групповое обсуждение.

Кто должен быть «локомотивом» в сфере квалификаций?

2 день (19 сентября)

Тематическая сессия 4: Валидация результатов обучения, полученных в по результатам неформального и информального образования: принципы, процедуры, институциональные условия, роль заинтересованных сторон

Лиана Роос, старший эксперт департамента обучения взрослых МОН, Таллинн, Эстония

Процессы подтверждения образования в секторе ВО и ПОО Эстонии хорошо разработаны (ввиду достаточного финансирования со стороны Европейского Социального Фонда), отчасти это наблюдается в признании профессиональных (отраслевых) квалификаций. В части новых достижений в отношении признания, ВО играет ведущую роль, ПОО идет по тому же пути, то же наблюдается и в системе общего образования.

Подтверждение (валидация) - это процесс, помогающий признанному учреждению оценивать компетенцию заявителя на основании конкретных критериев. Ключевые критерии разработаны для того, чтобы оценить, в какой мере знания, навыки и способности заявителя

соответствуют требованиям к поступлению в образовательное учреждение, результатам обучения программы, ее разделов требованиям компетентности профессиональных стандартов.

Законодательство: закон об университетах, стандарт высшего образования, стандарт профессионального образования + национальные учебные планы для ПОО, закон об образовании для взрослых + стандарт образования для взрослых, закон о школах, предоставляющих общее образование и школах, предоставляющих среднее образование.

В Эстонии признание ранее полученного обучения на законодательном уровне еще не отрегулировано. Учреждения, присваивающие профессиональные квалификации, могут конкретизировать связанные с признанием действия в процедурах присвоения профессиональных квалификаций.

Проблемы, с которыми пришлось столкнуться:

- принятие нового способа мышления и обучения происходит различными и многочисленными путями;
- разработка недвусмысленных и оцениваемых результатов обучения;
- обеспечение качества оценки;
- осведомленность о признании ранее полученного обучения в третьем секторе и на рынке труда;
- прекращение финансирования из Европейского Социального Фонда.

Проблемы, с которыми придется столкнуться в будущем:

- внедрение валидации в неформальном и информальном обучении в системе общего образования для взрослых;
- внедрение основанного на компетенциях (без предоставления диплома) приема в учреждения полного среднего образования, высшего образования и ПОО;
- обеспечение сбалансированности процесса валидации при присвоении профессиональных квалификаций;
- воссоздание работающей сети признания ранее полученного обучения с участием различных заинтересованных сторон.

Документы признания ранее полученного обучения (RPL) и руководящие документы программы Primus (некоторые из них есть на английском и русском языках): <http://primus.archimedes.ee/node/15>

Признание ранее полученного обучения в Тартусском университете: www.ut.ee/en/RPL

Марис Стинкулис, Центр академической информации, эксперт, Рига, Латвия

Каждому претенденту (не менее 18 лет) предоставлена возможность оценивания профессиональной компетенции соответственно конкретному стандарту профессии (1-3 квалификационный уровень). Оценивание происходит в виде профессионального квалификационного экзамена с проверкой теоретических знаний и практических навыков. В результате претендент получает удостоверение / аттестат профессиональной квалификации.

В 2011 г. в Латвии присуждены профквалификации 35 лицам по 4 квалификациям, в 2016 г. – 1453 человек по 30 квалификациям.

Вуз или колледж расценивает результаты предварительного образования или профессионального опыта и присваивает соответствующие кредиты. В результате профессионального опыта достигнутые результаты высшего образования признаются соответственно академическим или профессиональным программам – в объеме не более чем 30 % от программы. Аккредитация программы обучения является обязательным критерием для признания результатов знаний или профессионального опыта претендента.

Илзе Бука, Рижская техническая школа туризма и креативной промышленности, начальник отдела непрерывного обучения и обучения в течение всей жизни, Рига, Латвия

Техническая школа обучает взрослых и оценивает профессиональные компетенции с 2012 г. Самый старший возраст претендентов составлял 60 и 72 года.

Роль учебного заведения (оценивания профессиональной компетенции 1 - 3 квалификационный уровень):

1. Анализ своих возможностей.
2. Поручение о праве оценки неформального обучения.
3. Распространение информации в обществе.
4. Работа с претендентами.
5. Работа с документами.
6. Планирование процесса.
7. Организация квалификационного экзамена.
8. Информация о результатах экзамена.

Действия претендента:

1. Получение информации.
2. Контактирование с учебным заведением.
3. Консультация в учебном заведении.
4. Самооценка знаний и умений.
5. Заполнение анкеты самооценки.
6. Подача заявления.
7. Подача платежного документа.
8. Сотрудничество с учебным заведением по подготовке к экзамену.
9. Участие в квалификационном экзамене.
10. Получение документа о присвоении квалификации.

Роль работодателей:

1. Заинтересованность в необходимости приобретения или повышения квалификации работников.
2. Сотрудничество с учебными заведениями.
3. Направление на экзамены профессиональной квалификации.
4. Участие в экзаменационных комиссиях.

Роль экзаменационной комиссии в процессе оценки:

1. Ознакомление с нормами профессионального стандарта.
2. Ознакомление с анкетой самооценки претендента.
3. Оценка теоретических знаний.
4. Оценка практических умений.
5. Использование разных методов убеждения в знаниях и навыках претендента.
6. Принятие решений о присвоении квалификации.

Методы оценки профессиональной компетенции: дебаты, декларативный метод, интервью, портфолио, презентация, метод симуляции, тесты и экзамены.

Марат Исабеков, НПП РК «Атамекен», Казахстан

Центрам сертификации специалистов при предприятиях или отраслевых ассоциациях необходимо самостоятельно накопить потенциал (экспертов, отраслевой заказ на сертификацию, финансовые и др. ресурсы) для создания и последующей через 2-5 лет аккредитации органа по сертификации персонала в Национальном центре аккредитации. Для поддержки и стимулирования центров сертификации специалистов разработан вариант «промежуточной аккредитации» в НПП РК «Атамекен» через включение центров в Реестр при соответствии отраслевым требованиям и признании сообществом работодателей.

Использование регионального Реестра Центров сертификации и Реестра сертифицированных специалистов обеспечивает начальные условия для создания и функционирования Центров сертификации специалистов при предприятиях или отраслевых ассоциациях.

Разработано положение и утвержден Реестр центров сертификации специалистов при НПП РК «Атамекен». В Реестр включено 20 центров сертификации (июль, 2017).

2. Поэтапная и фрагментарная (по отдельным уровням, дескрипторам) разработка Центрально-Азиатской рамки квалификаций участниками проекта ЦАПО от Казахстана, Кыргызстана, Узбекистана, Таджикистана (не поддержано всеми участниками).
3. Разработка карты классификации и видов используемых квалификаций в ЦА-странах (систематизация квалификаций).
4. Поддержка и создание ЦА-сети экспертов в области квалификаций: а) по разработке профстандартов, б) разработке образовательных стандартов, в) признанию квалификаций;
5. Проведение самооценки с использованием инструментов сферы квалификаций ЕФО.
6. Согласование ключевых терминов систем квалификаций ЦА-стран на основе европейского опыта.

Мероприятия регионального сотрудничества с участием экспертов ЕС

Страны участники	Казахстан	Кыргызстан	Узбекистан	Таджикистан	Туркменистан
Казахстан			- совместный пилотный проект по отдельной профессии от стандартизации до присуждения квалификации (Феруза, Лаура, Данияр)		
Кыргызстан	- совместный анализ НРК, ОРК, методики разработки, улучшения; - концепция план НСК; - предложения в НПА;				
Узбекистан	- совместная разработка профстандарта «Повар»				
Таджикистан	- сравнение образовательного стандарта ВО «ИКТ» (Махмуд)		- разработка образовательного стандарта ВО «Пищевые технологии» (Махмуд)		
Туркменистан					

Анализ, выводы и оценка семинара участниками

- задача семинара по обмену опытом решена, многие вопросы поставлены для самостоятельной проработки странами-участниками;
- главная цель подобного мероприятия в приходе к пониманию и построению доверия между участниками достигнута;
- не удастся поддерживать преемственность в командах стран-участников, новые люди начинают все с начала;
- предлагается повысить требования к предварительным задачам, которые решают участники в странах, до семинаров. Разработать перечень задач и мероприятий, который необходимо выполнить участнику до семинара взаимного обучения;
- много тем рассмотрено за 2 дня, что затрудняет приход к детальным результатам, ясности в использовании итогов;
- высокий уровень по организации семинара, создания условий для участников семинара.

3 день (20 сентября)

Центр академической информации Латвии (www.aic.lv)

Директор Центра академической информации Латвии Байба Раминя и руководитель отдела Иоланта сделали презентацию о деятельности Центра, Латвийской рамке квалификаций и аккредитации образовательных программ для экспертов НПП РК "Атамекен" и ГУП "Навыки и места".

Создан Центр в 1994 г. МОН передал функции центру от себя. При этом нет отчетности Центра по результатам работы перед МОН. Сначала было 3 работника, сейчас более 40 человек.

Функции Центра: признание иностранных дипломов, национальная лаборатория по профессиональному образованию, признание регламентированных профессий, гармонизация ЛРК с ЕРК, оценка качества высшего образования, организация выставок в других странах для приглашения студентов в Латвию.

До 2015 года МОН сам занимался оценкой высшего образования. Программы высшего образованию оцениваются через 2 и 6 лет. На 2019-20 гг. большой поток оценки ВО. В Латвии 54 вуза, колледжа (дают высшее образование), и более 900 специальностей.

Аккредитацию оплачивают сами заявители – вузы и колледжи. Расходы на 1 программу составляют примерно 10 тыс. евро и включают в основном статьи расходов на экспертов. Для обеспечения независимости от вузов Центр финансируется государством.

В ВО нет типовых программ, а используются стандарты ВО. В оценке программы ВО участвуют 5 экспертов, из них 2 иностранные. Все процедуры и документы оценки оформляются на английском языке. Частичные квалификации не используются.

Работа над ЛРК начата с 2006 года. Рабочая группа ЛРК составляла 20 человек. В 2011 г. был завершен доклад в ЕС о самооценке ЛРК. Внесены изменения в законы. Вуза перешли на дескрипторы результатов обучения. С 1999 г. в Латвии было 5 уровней квалификации.

7 уровень ЛРК это минимум для отбора экспертов оценки программ ВО. Проводится обучение экспертов перед выездом в вуз. В Латвии нет Центра Болонского процесса, а есть болонские эксперты. В настоящее время большой рынок контрабанды образования.

Программы ВО создаются только тогда, когда по ним разработаны профессиональные стандарты. Все профессиональные программы ВО связаны с конкретными профессиями. По профессиям всех специальностей, программ профессионального ВО разработаны профессиональные стандарты.

В Центре относительно международных квалификаций в настоящее время решили их не включать в национальный перечень квалификаций. Центром организуются дискуссии по вопросам, актуальность которых возникает через некоторое время, в будущем. Проводятся исследования по терминологии – как лучше эти термины сферы квалификаций употреблять.

Национальный центр содержания образования Латвии (www.visc.gov.lv)

Директор департамента Янис Гайгалс и сотрудники Национального центра содержания образования Латвии Татьяна Данилова, Сармита и Инга представили опыт, проблемы, решения и извлеченные уроки создания Латвийской системы квалификаций экспертам НПП РК "Атамекен" и ГУП "Навыки и места".

В становлении НСК выделены 2 этапа: 2009-11 – первый этап, 2016-18 – второй этап.

Новое понимание термина «квалификация» - как новая валюта. Проект 2010-15 гг. привел к созданию Советов экспертов отраслей, которые созданы в 14 отраслях. В работе Советов экспертов ключевым вопросом выступает финансирование секретариатов этих Советов как постоянных рабочих органов. Советы независимы. В составе Советов не менее 50 % работодателей по отраслям.

Приоритеты по отраслям определяет министерство экономики. Национальный центр финансирует то, что делают Советы. Основное финансирование на Советы идет через проекты Европейского Союза. В текущем проекта за счет Евросоюза в разработке одного профстандарта участвуют 7 человек – 2 модератора, 5 отраслевых экспертов. Профстандарт разрабатывают на 1 профессию. Расходы на 1 профстандарт – 7 000 евро. Модераторов и

экспертов предлагают для работы секторальные советы. Трудозатраты на 1 разработчика составляют 100-160 часов. Для разработки профстандартов экспертов рекомендуют Советы отраслевые. Заказ на профессиональные стандарты и саму разработку профстандартов координируют соответствующие Советы экспертов отраслей. Компания «Эрнст энд Янг» проводит функциональное исследование отраслей.

К компетенции относят способность действовать в реальных условиях. Напрямую связать профессии с образованием, специальностями невозможно.

Условия создания системы квалификаций:

- 1) нельзя рассчитывать на утвержденные документы, нужны инструменты, ресурсы (трудовые, интеллектуальные), которые будут обеспечивать процессы;
- 2) без системного подхода ни НРК, ни НСК работать не будут;
- 3) нормативная база сферы квалификаций должна быть саморегулируемой, саморазвивающейся системой.

Значимые содержания для использования в Казахстане

1. В Латвии не опираются при разработке ОРК на существующие справочники, классификаторы. Они были разработаны для ведения статистики, использования в учете уровня занятости населения.
2. В Латвии разработана методика исследования отрасли.
3. В разработке одного профстандарта Латвии участвуют 7 человек – 2 модератора, 5 отраслевых экспертов. Профстандарт разрабатывает на 1 профессию. Расходы на 1 профстандарт – 7 000 евро. Модераторов и экспертов предлагают для работы секторальные советы. Трудозатраты на 1 разработчика составляют 100-160 часов.
4. Существуют центры оценки квалификации Литвы, которые аккредитуются, признаются отдельным органом. При аккредитации не используются требования стандарта ИСО 17024.
5. В Таджикистане начальное, среднее и высшее профобразование регулируются отдельными тремя законами.
6. В Польше разработаны поддескрипторы рамок квалификаций, что делает понятным использование дескрипторов Польской рамки квалификаций.
7. В Латвии программы высшего образования создаются только тогда, когда по ним разработаны профессиональные стандарты. Все профессиональные программы ВО связаны с конкретными профессиями. По профессиям всех специальностей, программ профессионального ВО разработаны профессиональные стандарты.
8. Перед квалификационным экзаменом в Латвии претендент заполняет анкету по самооценке.
9. Различные методы оценки профессиональной компетенции: дебаты, декларативный метод, интервью, портфолио, презентация, метод симуляции, тесты и экзамены.
10. Смещение акцента с развития человеческого капитала на развитие квалификаций и компетенций.

Рекомендации и задачи для использования в Казахстане

1. Разработка стратегии и плана развития системы квалификаций Казахстана.
2. Обоснование создания координирующего органа НСК Казахстана.
3. Разработка способов реального функционирования системы советов (Национального, отраслевых, региональных), переориентации их на систему квалификации. Комитеты НПП РК как органы одобрения профессиональных стандартов. Создать отраслевые советы экспертов по развитию квалификаций при Отраслевых комитетах НПП РК «Атамекен» для организации работы по рамкам квалификаций и профстандартам.

4. Методическое, нормативное и консультационное сопровождение за Национальной рамкой Казахстана закрепить за Центром Болонского процесса и академической мобильности МОН РК.

5. Поэтапная и фрагментарная (по отдельным уровням, дескрипторам) разработка Центрально-Азиатской рамки квалификаций участниками проекта ЦАПО от Казахстана, Кыргызстана, Узбекистана, Таджикистана (не поддержано всеми участниками).

6. Разработка карты классификации и видов используемых квалификаций (образовательных и профессиональных) в Казахстане.

7. Поддержка и создание сети казахстанских экспертов в области квалификаций: а) по разработке профстандартов, б) разработке образовательных стандартов, в) признанию квалификаций;

8. Проведение самооценки сферы квалификаций в Казахстане с использованием инструментов сферы квалификаций ЕФО.

9. Совместный пилотный проект с участниками из Узбекистана по отдельной профессии от стандартизации до присуждения квалификации (Феруза, Лаура, Данияр).

10. Совместный анализ НРК, ОРК, методики разработки, улучшения профстандартов, концепции, плана НСК, предложения в НПА с участниками из Кыргызстана.

11. Сравнение образовательного стандарта высшего образования «ИКТ» с участниками из Таджикистана (Махмуд Тошматов).

Список интернет-адресов

- 1) Сайт проекта Центрально-Азиатская Платформа Образования (ЦАПО) www.caep-project.org/ru/
- 2) Усовершенствование квалификаций: на пути к систематизации. Инструменты ЕФО. [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/\\$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf)
- 3) Платформа квалификаций (QP) - виртуальное сообщество экспертов в области квалификаций www.qualifications.platform.net
- 4) Проект Латвии и ЕС „Развитие системы отраслевой квалификации и профессионального образования повышения эффективности и качества“. Отраслевые рамки (12) и профстандарты (80) Латвии. www.nozaruekspertupadomes.lv
- 5) Агентство по развитию образования Латвии (рамки квалификаций и профстандарты) www.viaa.gov.lv
- 6) Польская система квалификации www.kwalifikacje.edu.pl
- 7) О профессиональных стандартах и НПА на сайте НПП РК “Атамекен” <http://palata.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>
- 8) Материалы мероприятий проекта ЦАПО <https://drive.google.com/drive/folders/0ByAyRfmFCH-kRV9BcTA1dmpkNGs>
- 9) Отчет по итогам работы рабочей группы по взаимному обучению по НРК в рамках проекта ЦАПО, г. Стамбул, Турция, 20-21 февраля 2017 года. Составила Лаура Жуманалиева www.facebook.com/groups/nqfcaep/795711673911752/
- 10) [Отчет](#) и рекомендации по результатам участия в конференции «Квалификационные рамки в странах Центральной Азии: нынешняя ситуация и перспективы сотрудничества», 20-22 апреля 2016 г., г. Рига (Латвия) www.facebook.com/groups/nqfcaep/795709350578651/
- 11) [Отчет и рекомендации](#) семинара взаимного обучения ЦАПО на тему: «Национальные квалификационные рамки», 24-25 апреля 2017 г., г. Бишкек www.facebook.com/groups/nqfcaep/815960368553549/
- 12) Карта (отрасли) профессиональных квалификаций в производстве текстиля, кожи (Латвия) www.facebook.com/groups/nqfcaep/815784761904443/
- 13) Конфедерация работодателей Латвии www.ddd.lv
- 14) Союз свободных профсоюзов www.lbas.lv
- 15) Государственный центр содержания образования www.visc.gov.lv
- 16) Государственная служба качества образования www.ikvd@gov.lv
- 17) Академический информационный центр Латвии. Латвийская национальная рамка <http://www.aic.lv/portal/nkp>
- 18) Латвийская рамка квалификаций <http://www.nki-latvija.lv/par-lki>
- 19) Методические материалы по НСК Латвии www.nozaruekspertupadomes.lv/par-projektu/par-projektu/informativie-materiali-un-metodikas
- 20) Сравнение уровней Национальных рамок квалификаций <http://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>

- 21) Закон Латвии "О регламентированных профессиях и признании профессиональной квалификации" <http://likumi.lv/ta/id/26021-par-reglamentetajam-profesijam-un-profesionalas-kvalifikacijas-atzisanu>
- 22) Закон о профессиональном образовании Латвии <http://likumi.lv/doc.php?id=20244>
- 23) Закон об образовании Латвии <http://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
- 24) Сайт законов Латвии <http://likumi.lv/>
- 25) Информация о Литовской рамке квалификаций www.kpmc.lt/kpmc/en/information/qualifications-framework/
- 26) Центр развития квалификаций и профессионального образования и обучения www.kpmc.lt
- 27) Эстонское аккредитационное агенство www.kutsekoda.ee, kutsekoda@kutsekoda.ee
- 28) Документы признания ранее полученного обучения (RPL) и руководящие документы программы Primus <http://primus.archimedes.ee/node/15>
- 29) Признание ранее полученного обучения в Тартусском университете: www.ut.ee/en/RPL

Адрес фотоматериалов семинара

www.facebook.com/groups/nqfcaep/permalink/894253417390910/

Составил: Марат Исабеков, 25 сентября 2017 г.

☎ +7(7172) 919343, +77013670261

✉ m.issabekov@palata.kz, maratiss@mail.ru

Информация о проекте:

www.facebook.com/groups/nqfcaep/

Приложение 1. Программа семинара

Понедельник, 18 сентября 2017 года	
Время	Мероприятие
8.30 9.00	Кофе и регистрация участников
9:00 – 10:00	Открытие встречи - приветственные выступления представителей принимающей стороны (Латвии) и группы ЦАПО <i>Г-жа Лига Лейна, статс - секретарь, Министерство образования и науки, Латвия</i> <i>Г-н Кристиан Вагнер, руководитель проекта ЦАПО</i> Представление участников Отчет о прогрессе в области деятельности группы взаимного обучения на национальном и региональном уровнях (Делегации стран Центральной Азии и команда ЦАПО) Введение в цели и повестку дня третьей встречи группы взаимного обучения (команда ЦАПО)
10:00 – 11:00	Тематическая сессия 1: Национальные координационные структуры для НКС / НКР: сравнение ролей и функций <i>Г-н Ариен Дей - старший специалист по системам квалификаций, оперативный департамент, Европейский Фонд Образования (ЕФО), Турин, Италия</i> <i>Г-жа Дита Трайдас - директор, Государственное агентство развития образования</i> <i>Г-жа Рута Порниеце - начальник департамента образования и занятости Латвийской Конфедерации Работодателей</i> <i>Г-жа Лина Вайткуте - начальник отдела формирования квалификаций, Центр развития квалификаций и ПОО, Вильнюс, Литва</i> <i>Г-н Марат Исабеков - НПП РК «Атамекен», Казахстан</i> <i>Г-жа Светлана Сирмбард, Ректор, Университет АДАМ, Бишкек, Кыргызстан</i> <i>Г-н Махмуд Тошматов, Проректор, Технологический Университет Таджикистана, Таджикистан</i> Групповое обсуждение и прения <i>Модераторы: г-н Ариен Дей (ЕФО), г-н Клаудио Донди (ЦАПО)</i>
11:00 – 11:30	Кофе – брейк
11:30 – 13:00	Тематическая сессия 1: Национальные координационные структуры для НКС / НКР: сравнение ролей и функций (продолжение) Групповое обсуждение, прения и выводы <i>Модераторы: г-н Ариен Дей (ЕФО), г-н Клаудио Донди (ЦАПО)</i>
13:00 – 14:00	Обед
14:00 – 15:30	Тематическая сессия 2: Дескрипторы уровней НКР в секторах ВО и ПОО <i>Г-н Олав Аарна - советник, Квалификационное Агентство Эстонии, Таллинн, Эстония</i> <i>Г-жа Бану Нарбекова - Министерство образования и науки, Казахстан</i> Групповое обсуждение, прения и выводы <i>Модераторы: г-жа Гунта Кинта, начальник проектного департамента Центра академической информации, Латвия и г-н Клаудио Донди (ЦАПО)</i>
15:30 – 16:00	Кофе – брейк
16:00 – 17:30	Тематическая сессия 3: Сравнение квалификаций между странами: методология и использование результатов, проект Горизонтального сопоставления <i>Проф. Эва Хмелецка - Институт образовательных исследований, Варшава, Польша</i> <i>Г-жа Юлия Идиятова - Центр болонского процесса и академической мобильности, МОН, Казахстан</i> Групповое обсуждение, прения и выводы <i>Модераторы: г-жа Байба Рамина, директор Центра Академической Информации, Рига, Латвия и г-н Клаудио Донди (ЦАПО)</i>
17:30 – 18:00	Перспективы второго дня
19:00 – 21:00	Ужин – прием со стороны проекта ЦАПО

Вторник 19 сентября 2017 года	
Время	Мероприятие
09:00 – 11:00	Тематическая сессия 4: Валидация результатов обучения, полученных в по результатам неформального и информального образования: принципы, процедуры, институциональные условия, роль заинтересованных сторон Г-жа Лиана Роос - старший эксперт департамента обучения взрослых, Министерство образования и науки, Таллинн, Эстония Г-н Марис Стинкулис - Центр академической информации, эксперт, Рига, Латвия Г-н Илзе Бука - Рижская техническая школа туризма и креативной промышленности, начальник отдела непрерывного обучения и обучения в течение всей жизни, Рига, Латвия Г-н Марат Исабеков - НПП РК «Атамекен», Казахстан Г-жа Бану Нарбекова - Министерство образования и науки, Казахстан Групповое обсуждение, прения и выводы Модераторы: г-жа Байба Рамина, директор Центра Академической Информации, Рига, Латвия и г-н Клаудио Донди (ЦАПО)
11:00 - 11:30	Кофе – брейк
11:30 - 13:00	Обзор всех тематических сессий в части возможностей для дальнейшего сотрудничества (на двухстороннем, региональном, межрегиональном и национальном уровнях) Сессия «структурированного мозгового штурма» о возможных последующих шагах Модераторы: г-н Клаудио Донди и г-н Кристиан Вагнер (ЦАПО)
13:00 - 14:00	Обед
14:00 - 15:30	Выработка рекомендаций в части устойчивости последующих мероприятий по приоритетным направлениям в рамках ЦАПО, а также на двухстороннем, региональном, межрегиональном и национальном уровнях Модератор: г-н Клаудио Донди (ЦАПО)
15:30 - 16:00	Кофе – брейк
16:00 - 16:30	Оценочная сессия группы по взаимному обучению: дискуссии в фокус - группах Модератор: г-н Кристиан Вагнер (ЦАПО)
16:30 - 17:00	Выводы по результатам встречи Группа экспертов, ЕФО и Национальный экспертный круглый стол
17:00 - 17:15	Закрытие семинара Представители Латвии (принимающей стороны), участники из Центральной Азии, государств – членов ЕС и группа ЦАПО
18:30 - 20:30	Ужин – прием со стороны Министерства образования и науки Латвии

Приложение 2. Список участников

No.	Country	Gender	Surname, Name	Position	Institution	Email Contact, Phone Number
1	Kazakhstan	Ms	NARBEKOVA Banu	Head of Unit for Content and Methodology of Education at Department of Higher and Postgraduate Education	Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan	narbek17@mail.ru
2	Kazakhstan	Ms	IDIYATOVA Yuliya	Leading specialist	Bologna Process and Academic Mobility Center	yulia.idiyatova@gmail.com
3	Kazakhstan	Ms	ZHUMANALIYEVA Laura	Expert at Department of competencies and business analysis	National ICT Holding "Zerde" JSC	izhumanaliyeva@gmail.com
4	Kazakhstan	Mr	ISSABEKOV Marat	Expert of the Department of Human Capital Development	National Chamber of Entrepreneurs "Atameken"	m.issabekov@palata.kz
5	Kyrgyzstan	Ms	TOKTOKUEVA Zhaz-Gulu	Chief Specialist of the Labour Department	Ministry of Labour and Social Development of the Kyrgyz Republic	mintrud2016@mail.ru
6	Kyrgyzstan	Ms	AMRAKULOVA Zharkinay	Executive Director of the Labour Department	Ministry of Labour and Social Development of the Kyrgyz Republic	mintrud2016@mail.ru
7	Kyrgyzstan	Ms	SIRMBARD Svetlana	Rector	Bishkek University of Economy and Finance	sirmbard@yandex.ru
8	Tajikistan	Mr	TOSHMATOV Makhmud	Prorector	Technological University of Tajikistan	t.makhmud@mail.ru
9	Uzbekistan	Mr	ABDURAKHMONOV Khamzakhuja	Director of the office of the Main department for control of the introduction of new educational programmes and study literature	Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan	adurakhmanht@rambler.ru
10	Uzbekistan	Ms	RAKHIMOVA Umidakhon	Deputy Director	Centre for the Development of higher and intermediary specialized, vocational education under MHSSE	umiola1971@gmail.com
11	Uzbekistan	Ms	RASHIDOVA Feruza	Director	2nd Academic Lyceum	f.rashidova@gmail.com
12	Uzbekistan	Mr	OCHILOV Utkirbek	Dean	Bukhara State University	uochilov@yahoo.com
13	CAEP	Mr	WAGNER Christian	Team Leader	GOPA	christian.wagner@proqualityconsult.de
14	CAEP	Ms	OPITZ Anna	Project Assistant	GOPA	anna.opitz@gopa.de
15	CAEP	Mr	HELLWIG Wolfgang	Project Director	GOPA	wolfgang.hellwig@gopa.de
16	CAEP	Mr	DONDI Claudio	CAEP Senior Expert	CAEP	claudiodondi58@gmail.com
17	CAEP	Ms	CHMIELECKA Ewa	Expert	Warsaw School of Economics	echmie@sgh.waw.pl
18	ETF	Mr	DEIJ Arjen	Senior Specialist in Qualifications Systems	Operations Department	Arjen.Deij@etf.europa.eu
19	Latvia	Ms	LEJINA Liga	State Secretary	Ministry of Education and Science of Latvia	on request
20	Latvia	Ms	VAHERE-ABRAZUNE Anita	Deputy Director of the Department of Policy Initiatives and Development, Ministry of Education and Science	Ministry of Education and Science of Latvia	Anita.Vahere-Abrazune@izm.gov.lv
21	Latvia	Ms	RAMINA Baiba	Director	Academic Information Centre	baiba@aic.lv
22	Latvia	Ms	TRAIDAS Dita	Director	State Education Development Agency	Dita.Traidas@viaa.gov.lv
23	Latvia	Ms	SMITE Sintija	Head of Unit for International Cooperation Programmes	State Education Development Agency	Sintija.Smite@viaa.gov.lv
24	Latvia	Ms	KINTA Gunta	Head of Project Department	Academic Information Centre	on request
25	Latvia	Mr	STINKULIS Maris	Expert	Academic Information Centre	maris@aic.lv
26	Latvia	Ms	BUKA Ilze	Head of continuing training and lifelong learning unit	Riga Technical School of Tourism and Creative Industry	ilze.buka@rtit.lv
27	Latvia	Ms	PORNICIA Ruta	Head of education and employment department	Latvian Employers Confederation	on request
28	Lithuania	Ms	VAITKUTE Lina	Head of Qualifications Formation Unit	Qualifications and VET Development Centre	lina.vaitkute@kpmc.lt
29	Estonia	Mr	AARNA Olav	Counsellor	Estonian Qualifications Authority	Olav.Aarna@kutsekoda.ee
30	Estonia	Ms	ROOS Liana	Senior expert in adult education department	Ministry of Education and Science of Estonia	Liana.Roos@hm.ee
31	Project group "Skills and jobs" under the Ministry of Labour of KAZ, supported by the	Ms	DIDARBEKOVA Nauzhan	Chief specialist of the office for policy-making at the department of higher and post-diploma education	Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan	nauzhan.didarbekova@mail.ru
32	Project group "Skills and jobs" under the Ministry of Labour of KAZ, supported by the	Mr	ZHUMATAYEV Daniyar	Specialist for national qualifications, project-group "Development of vocational skills and stimulation of work places"	Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan	kzsj_1.1@mail.ru
33	Project group "Skills and jobs" under the Ministry of Labour of KAZ, supported by the	Ms	KONKAYEVA Sandugash	Specialist for national qualifications, project-group "Development of vocational skills and stimulation of work places"	Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan	kzsj_1.2@mail.ru
34	Project group "Skills and jobs" under the Ministry of Labour of KAZ, supported by the	Ms	JUSSUPOVA Aigul	Expert at the department for employment questions	National Chamber of Entrepreneurs "Atameken"	a.dzhussupova@palata.kz
35	Project group "Skills and jobs" under the Ministry of Labour of KAZ, supported by the	Ms	OSPANOVA Lyazzat	Chief specialist, office for policy-making, department for higher and post-diploma education	Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan	ospan8490@mail.ru