

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по созданию и внедрению системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии Европейской системы зачетных единиц по результатам обучения (ЕСVET)

### 1. Введение

Интеграция казахстанской экономики в международное экономическое пространство, процессы глобализации, интенсификация миграции, стремительное изменение технологий, усиливающая конкуренция оказывают серьезное влияние на рынок труда. Если до получения независимости, в советское время, гражданин, получивший профессиональное образование, работал в соответствии с полученной специальностью всю трудовую жизнь, то сейчас он вынужден с определенной регулярностью менять не только сферы применения своих знаний и способностей к труду, но и само содержание труда. Помимо этого он, для удовлетворения потребностей работодателя в трудовом ресурсе, должен обладать компетенциями, позволяющими ему гибко реагировать на изменяющийся рынок труда:

- уметь применять свои знания в новых трудовых ситуациях;
- получать новые знания, необходимые для выполнения трудовых функций, качество которых максимально удовлетворяло бы работодателя и находило адекватное выражение в оплате;
- непрерывно формировать навыки, требуемые для решения производственных и управленческих задач.

Для качественного обеспечения прозрачности, сравнимости и совместимости квалификаций на национальном и транснациональном уровнях многие страны с развитой системой образования (Финляндия, Мальта и др.) приступили к созданию национальных систем зачетных единиц на основе Европейской кредитной системы для профессионального образования и обучения (ЕСVET).

ЕСVET был создан в соответствии с рекомендациями Европейского парламента и Совета в 2009 году, в рамках Копенгагенского процесса, в первую очередь, как основа для системы оценки уровня квалификации и обеспечения мобильности в странах ЕС.

Преимущества системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе принципов и требований ЕСVET:

*для физических лиц:*

- стимулирование обучающихся к получению образования и повышению квалификации в течение всей трудовой жизни путем признания и накопления результатов обучения;
- позволяет лицам получить диплом или сертификат или любую квалификацию шаг за шагом в соответствии с образовательными программами;
- поддержка непрерывного обучения путем обеспечения гибкости образовательных программ и диверсификации путей достижения квалификации;
- обеспечение мобильности обучающихся: горизонтальной, вертикальной и географической.

*для национальной системы квалификаций:*

- система, основывающаяся на результатах обучения как компонентов квалификации, облегчает понимание и сопоставимость знаний, умений и компетенций, которые характеризуют квалификацию;
- способствует укреплению взаимосвязей между системой квалификации и рынком труда.

*для поставщиков профессионального образования всех уровней:*

- максимально точное определение цели обучения;
  - оказание методической помощи при разработке образовательных программ, актуальных для современной экономики;
  - возможность предоставлять обучающимся индивидуальные, адаптированные и гибкие образовательные программы и курсы обучения;
  - возможность предоставить максимально полную и прозрачную информацию о программах обучения, предлагаемых образовательными организациями;
  - возможность эффективного сотрудничества с другими образовательными организациями различного уровня и с работодателями;
  - эффективное управление мобильностью обучающихся.
- для работодателей и других заинтересованных лиц:*
- помощь в разработке профилей специальностей и квалификаций максимально приближенных к требованиям исполнением работ в конкретном индустриальном секторе и/или организации;
  - помогает выбрать программы обучения или переподготовки персонала, которые отвечают потребностям работодателя;
  - обеспечивает лучшее понимание квалификации, полученной потенциальными сотрудниками при процессе найма на работу. [1]

Отдельные принципы и требования системы ECVET в настоящее время уже реализуются в Казахстане. С 2016 года разрабатываемые типовые учебные планы и программы (образовательные программы) технического и профессионального, послесреднего образования на основе модульно-компетентного подхода ориентированы на результаты обучения. В качестве цели обучения выступает совокупность базовых и профессиональных компетенций обучающегося, в качестве средства ее достижения – модульное построение структуры и содержания обучения. Ключевым принципом модульно-компетентного подхода выступает ориентация на цели, значимые для сферы труда. В пределах отдельного модуля (выступающего целостной единицей образовательной программы) осуществляется комплексное освоение умений и знаний в рамках формирования конкретной компетенции, которая обеспечивает выполнение конкретной трудовой функции, отражающей требования рынка труда.

Однако, для дальнейшего развития технического и профессионального, послесреднего образования (далее – ТиППО) необходимо создать национальную систему зачетных единиц через внедрение инструментов ECVET, которая позволит оценивать, признавать, переводить и накапливать полученные обучающимися результаты обучения.

Также создание национальной системы зачетных единиц способствует обеспечению непрерывности и преемственности всех уровней профессионального образования и обучения, мобильности выпускников организаций ТиППО через квалификационную систему оценки и признания приобретенной квалификации.

При этом учебным заведениям представится академическая свобода при разработке и реализации гибких образовательных программ.

Обучающимся система зачетных единиц даст возможность:

- постепенного освоения квалификаций. Это расширяет доступ к получению квалификаций и является мотивирующим фактором для освоения избранной траектории обучения до конца;
- формирования личного проекта в области профессионального образования и траектории обучения, что особенно важно в контексте обучения в течение всей жизни.

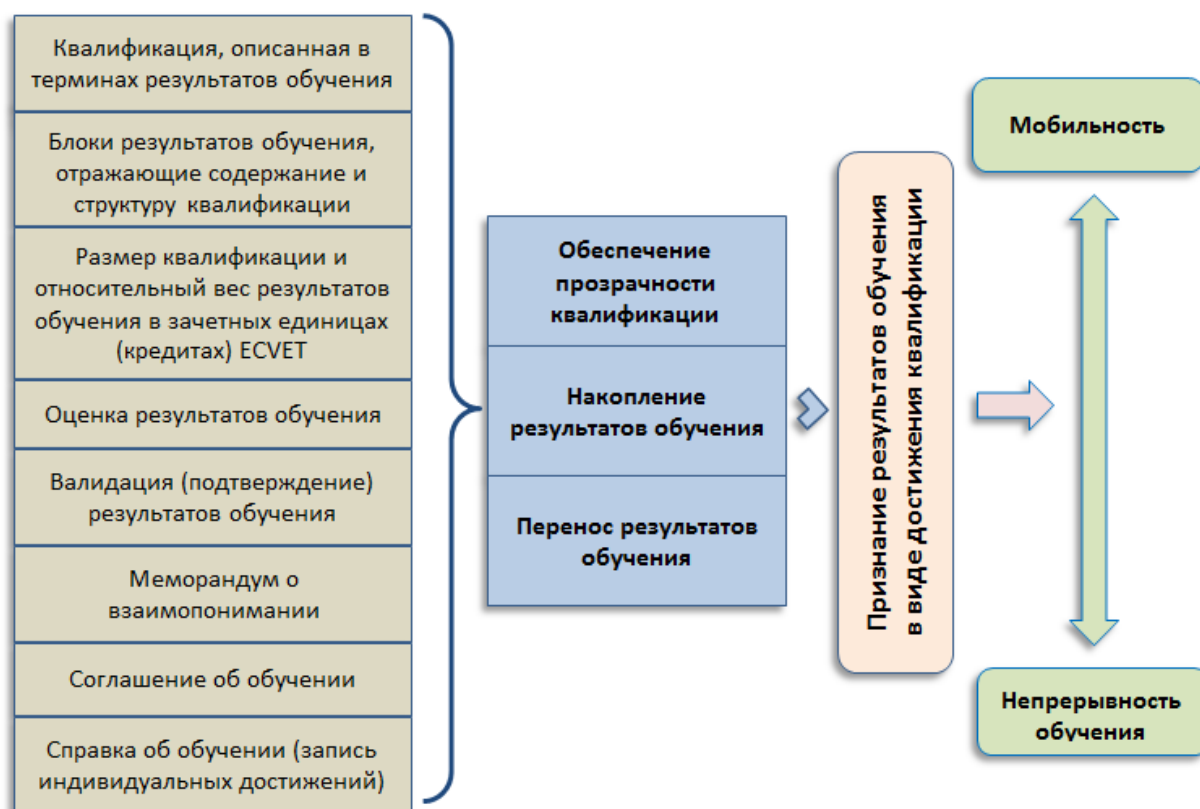
## 2. Основные цели и функции методологии ECVET

Европейская кредитная система для профессионального образования и обучения (European Credit System for Vocational Education and Training - ECVET) – это система, разработанная с целью содействия процессам обучения, оценки, переноса, накопления, валидации и признания результатов обучения в форме зачетных единиц для достижения профессиональной квалификации в разных странах, организациях и образовательных контекстах.

ECVET является методической базой для описания квалификаций в терминах результатов обучения с использованием зачетных единиц для государств-членов ЕС с разными образовательными и квалификационными рамками (Европейский Парламент и Совет ЕС, 2009). [2]

Согласно структуры технических спецификаций ECVET определены **две основные цели** применения данной системы (Рисунок 1):

- географическая мобильность (как внутри одного государства, так и между странами);
- обучение на протяжении всей жизни. [3]



*Рисунок 1. Цели, функции и технические компоненты ECVET*

ECVET:

- разрабатывается Европейской комиссией в сотрудничестве с государствами-членами ЕС в рамках процесса открытой координации и многоуровневого тестирования;
- опирается на европейское законодательство, как это указано в Рекомендации Европейского парламента и Совета от 18 июня 2009 года о создании Европейской кредитной системы профессионального образования и обучения, ее принятие и внедрение в странах-участницах ЕС является добровольным и может осуществляться только в соответствии с существующими национальными законами и нормами;

– регулируется центральным набором принципов и технических компонентов, она является децентрализованной системой и как таковая может гибко применяться в разных странах и различных образовательных контекстах;

– направлена на содействие транснациональной мобильности и признанию результатов обучения в стране и на протяжении всей жизни. Транснациональная мобильность обучения очень специфична, поскольку она ориентирована именно на мобильность между странами с целью приобретения новых знаний, навыков и компетенций;

– является частью разработки общих европейских инструментов для образования и профессиональной подготовки: европейская рамка квалификаций и соответствующие национальные рамки квалификации, европейская основа для обеспечения качества (EQAVET) и Europass.

Таким образом, ECVET может гибко применяться в разных странах и в различных образовательных контекстах. Например:

– **страна «А»** может решить использовать ECVET только для проектов транснациональной мобильности;

– **страна «Б»** может принять решение использовать ECVET на национальном уровне в рамках стратегии обучения на протяжении всей жизни;

– **страна «В»** может принять решение использовать ECVET для транснациональной мобильности, а также на национальном уровне в рамках стратегии обучения на протяжении всей жизни.

Важно также отметить, что внедрение ECVET является **длительным и сложным процессом**, который требует постепенной реализации. Во многих случаях страны **сначала внедряют и апробируют ECVET в области формального обучения** и постепенно переходят к расширению сферы охвата ECVET до неформального и спонтанного обучения.

#### **Функции ECVET:**

– обеспечение прозрачности системы квалификаций;

– накопление результатов обучения в разных контекстах обучения;

– перенос результатов обучения из одного контекста обучения в другой (рисунок 1):

*Функция обеспечения прозрачности системы квалификаций.*

Система ECVET, используемая в соответствии с Европейской рамкой квалификаций (ЕРК), обеспечивает более высокую степень прозрачности для профессиональных квалификаций уровня ПОО, содействуя реализации принципа непрерывности обучения (lifelong learning). В отличие от существующих национальных квалификационных систем и рамок, ЕРК не описывает конкретные квалификации, а группирует их по уровням. ЕРК охватывает все уровни квалификации и соответствующие уровни и типы обучения. Каждый из уровней описывает то, что обучающийся должен знать, понимать и способен делать. ECVET также как и ЕРК, обеспечивает прозрачность квалификаций, при этом обе системы основываются на использовании такого понятия как «результат обучения».

*Функция накопления результатов обучения в разных контекстах обучения.*

Система ECVET делает возможным накапливать, переносить и приращивать результаты обучения посредством их подтверждения и признания в течение всего периода обучения. Таким образом, зачетные единицы, которые признаются, сохраняются и накапливаются, могут постепенно достичь объема и качества, соответствующего требованиям получения полной квалификации (сертификата, диплома). На европейском уровне ECVET позволяет накапливать результаты обучения, полученного за рубежом.

*Функция передачи переноса результатов обучения из одного контекста обучения в другой.*

Система ECVET обеспечивает сопоставимость и равноценность обучения, реализуемого в разных контекстах и в разное время. В частности, система ECVET обеспечивает возможность переноса результатов обучения или блоков результатов обучения, как части квалификаций:

- из одного контекста обучения в другой (формальный, неформальный, спонтанный);
- с одного уровня образования на другой (ТиПО – послесреднее образование – высшее образование);
- из одной ситуации образования в другую (региональная – национальная – международная).

Таким образом, ECVET позволяет интегрировать множественные контексты, уровни и ситуации профессионального образования и обучения, обеспечивая обучающимся возможность накопления и переноса результатов обучения.

Обучающимся система ECVET дает возможность постепенного освоения квалификаций. Следовательно, обучающиеся (принадлежащие к различным целевым группам - молодежь, взрослое население, незанятое население, ищущее работу) могут осваивать единицы квалификации в удобном для себя режиме. Это расширяет доступ к получению квалификаций и является мотивирующим фактором для освоения избранной траектории обучения до конца.

Также система зачетных единиц помогает обучающимся формировать личный проект в области обучения и траекторию обучения, что особенно важно в контексте обучения в течение всей жизни. И, естественно, обеспечивает прозрачность в сфере мобильности.

Мобильность в данном случае понимается в двух плоскостях:

- как освоение более высокого уровня профессиональных умений в конкретной профессиональной области (вертикальная мобильность);
- как расширение объема знаний, умений и компетентности (горизонтальная мобильность).

Более того, также учитывается (с точки зрения обучения в течение всей жизни) мобильность и взаимопроникновение систем формального ПОО, высшего образования, практического опыта работы и жизненного опыта граждан (неформальное и спонтанное обучение).

### 3. Технические компоненты системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения в соответствии с методологией ECVET

Европейский центр по развитию профессионального образования (CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training) выделяет 9 технических компонентов ECVET (таблица 1). [3]

**Таблица 1.** Технические компоненты ECVET

1	Квалификация, описанная в терминах результатов обучения
2	Блоки результатов обучения, отражающие содержание и структуру квалификации
3	Размер квалификации и относительный вес результатов обучения в зачетных единицах (кредитах) ECVET
4	Оценка результатов обучения
5	Валидация (подтверждение) результатов обучения
6	Признание результатов обучения
7	Меморандум о взаимопонимании
8	Соглашение об обучении
9	Справка об обучении (запись индивидуальных достижений)

#### 1) Квалификация, описанная в терминах результатов обучения

ECVET, в первую очередь, ориентировался на страны ЕС. В Европе существует много разных систем образования и обучения. Из-за этого разнообразия зачастую трудно понять и сравнить квалификации других стран. Различные квалификации, несмотря на то, что они имеют одинаковое название, могут иметь различное содержание. Один из способов сделать различные квалификации прозрачными, понятными и сопоставимыми – описать их с точки зрения **результатов обучения**.

По методике ECVET квалификации должны быть определены как комбинации результатов обучения. Там, где это позволяет национальная система квалификаций, результаты обучения могут распознаваться и признаваться независимо от того, где и как они были получены.

Результаты обучения определяются как утверждения о том, что обучившийся знает, понимает и способен сделать после завершения учебного процесса. Поэтому в соответствии с Европейской рамкой квалификации (ЕРК) результаты обучения определяются с точки зрения знаний, умений и компетентности

Таким образом, ECVET базируется на структурном описании квалификации при помощи результатов обучения. Результаты обучения указывают на то, что обучающемуся необходимо знать, понимать и быть способным выполнить после окончания учебного процесса, независимо от места, контекста и сроков обучения.

Пример результатов обучения (РО) отражен в таблице 2. [4]

**Таблица 2.** Пример РО из Блока результатов обучения «Управление процессом сварки» для квалификации сварщика

Ожидаемые результаты обучения:
1. Планировать производство на сварочной площадке.
2. Организовать производство на сварочной площадке.
3. Контроль производства на сварочной площадке

При формулировании результатов обучения разработчики определяют терминологию, которую они используют (возможно, в форме собственного глоссария), и выбирают систему отсчета (например, НРК/ОРК). Этот процедурный шаг также

предполагает согласие со стороны всех заинтересованных лиц, в том числе обучающихся, в контексте целей обучения (например, уровень навыков, стандарты и т.д.).

Разработчики должны учитывать следующие моменты при формулировании результатов обучения:

- результаты обучения относятся к профессиональной квалификации (в смысле оцениваемых профессиональных компетенций), а не к индивидуальному развитию профессиональной компетентности;
- результаты обучения основываются на результатах обучения среднего ученика, то есть они описываются с точки зрения ученика (не с точки зрения преподавателя);
- результаты обучения не описывают цель обучения или методы обучения, а конечный результат после завершения учебного процесса;
- учебные планы, образовательные программы, экзаменационные регламенты или квалификационные профили могут служить основой для описания результатов обучения. Однако результаты обучения также могут быть получены из анализа трудовых функций, рабочих процессов и профессиональных стандартов;
- результаты обучения должны поддаваться проверке и оценке, то есть их следует описывать как можно более конкретными терминами, чтобы в рамках процесса оценки можно было определить, достиг ли обучающийся ожидаемых результатов;
- результаты обучения должны быть сформулированы таким образом, чтобы обучающийся мог провести самооценку своих достижений;
- характер учебного процесса и сам метод обучения не имеют отношения к описанию результатов обучения.

## 2) Блоки результатов обучения, отражающие содержание и структуру квалификации

С целью формирования основы для присвоения квалификации результаты обучения объединяются в **блоки результатов обучения**:

Результат обучения 1	Блок результатов обучения 1	Квалификация
Результат обучения 2		
Результат обучения 3		
Результат обучения 4	Блок результатов обучения 2	
Результат обучения 5		
Результат обучения 6	Блок результатов обучения 3	
Результат обучения 7		
Результат обучения 8		

Чтобы сгруппировать результаты обучения в блоки результатов обучения, необходимо определить те результаты обучения, которые связаны друг с другом (*примечание: существуют различные критерии, согласно которым результаты обучения могут быть сгруппированы в блоки. Выбор того, какие критерии использовать, зависит от национальной системы квалификаций*). Например:

- результаты обучения связаны с тем же набором профессиональных видов деятельности / задач (например, результаты обучения в блоке под названием «шампунь и лечение волос»);
- результаты обучения связаны с одним и тем же продуктом или технологией производства (например, результаты обучения в блоке «приготовление блюд на гриле»);
- результаты обучения также можно группировать в соответствии с этапами производственного процесса или процесса сервисного обслуживания (например, результаты обучения в подразделении, называемые «информирование клиента о характере технического обслуживания»);

– результаты обучения могут быть сгруппированы, поскольку они относятся к той же области знаний, умений или компетентности (например, владение иностранным языком может составлять отдельный блок результатов обучения).

Существуют различные критерии, согласно которым результаты обучения могут быть сгруппированы. Приведенные ниже примеры демонстрируют подходы, в которых результаты обучения были сгруппированы в блоки результатов обучения согласно:

- 1) основных видов профессиональной деятельности;
- 2) области компетенции;
- 3) специфики продукции или сервисного обслуживания.

Наиболее распространенным является первый подход, который заключается в группировке результатов обучения в соответствии с ключевыми профессиональными видами деятельности по профилю работы. Например, профессию «Помощник по продажам в области импорта и экспорта» можно описать с помощью следующих пяти ключевых видов деятельности:

- «Проведения исследований и бизнес-мониторинг»;
- «Экспортных продаж»;
- «Импортных покупок»;
- «Координационных услуг для успешной реализации продаж в области импорта и экспорта»;
- «Управления отношениями и контактами в разных контекстах и культурах».

Каждый из профессиональных видов деятельности можно подразделить на профессиональные задачи. Например, для вида «Проведение исследований и мониторинга бизнеса» имеются следующие основные задачи:

- Постоянный мониторинг рынка;
- Сбор информации за рубежом;
- Подготовка принятия решений.

Таким образом, блоки результатов обучения четко связаны с основными видами профессиональной деятельности (Таблица 3).

**Таблица 3** . Пример по объединению результатов обучения (РО) в блоки результатов обучения, соответствующих основным направлениям профессиональной деятельности по квалификации «Помощник по продажам в области импорта и экспорта»

<b>Блоки РО</b>	<b>Какие РО входят в данный блок</b>
Международный маркетинг	Маркетинг и планирование деятельности на внешних рынках
	Бизнес-информационная система
Экспортные продажи	Отслеживание и контроль за деятельностью клиентов и партнеров
	Ведение переговоров
Импортные покупки	Определение потенциальных поставщиков и источников снабжения
	Организация переговоров
Организация и управление международными торговыми операциями	Выбор поставщиков услуг и организация совместной работы
	Организация и управление международного бизнес администрирования
Работа в мульти-культурном контексте	Деловой (профессиональный) английский язык
	Деловой (профессиональный) иностранный язык
	Межкультурный менеджмент и коммуникации

*Источник: Cominter Complete profile of the «Import and export sales assistant» common certification. [5]*



При внедрении ECVET необходимо гарантировать, что результаты обучения и блоки результатов обучения четко определены и описаны, чтобы обеспечить взаимопонимание квалификаций между различными уровнями и контекстами образования.

Общее количество блоков результатов обучения, составляющих квалификацию и размер каждого результата, устанавливается организацией, ответственной за квалификацию (или присуждение сертификата/диплома).

Количество и формат блоков результатов обучения зависят от уровня сложности, уровня мастерства и разнообразия знаний, умений и компетентности, необходимых для соответствующей квалификации.

Основываясь на опыте европейских стран, можно выделить несколько вариантов по определению и распределению функций заинтересованных сторон при формировании блоков результатов обучения. Во-первых, блоки результатов обучения могут быть описаны и утверждены как часть квалификации на центральном уровне. Во-вторых, образовательные организации могут самостоятельно формулировать блоки результатов обучения на основе профессиональных стандартов или других документов содержащих описание трудовых функций и задач. Возможны промежуточные варианты – например, определенная доля блоков результатов обучения в квалификации определяется на центральном уровне, а другая их часть – на уровне образовательных организаций. Также возможен такой вариант – на центральном уровне устанавливаются только требования к описанию блоков результатов обучения, при этом само описание выполняется группами экспертов производственных предприятий, объединений работодателей, учебных заведений.

Для каждого уровня квалификации блоки результатов обучения устанавливаются с соответствующим уровнем Национальной рамки квалификаций (НРК), отраслевых рамок квалификаций (ОРК) и профессиональных стандартов (ПС).

Там, где это позволяет Национальная система квалификаций, блоки результатов обучения могут распознаваться и признаваться независимо от того, где и как они были получены. Они могут быть использованы на рынке труда, для устройства на работу, и для продолжения образования с целью получения полной квалификации.

### **3) Размер квалификации и относительный вес блоков результатов обучения в зачетных единицах**

Зачетные единицы ECVET (далее – зачетные единицы) – это числовое выражение общего веса результатов обучения в квалификации и относительного веса блоков результатов обучения относительно квалификации.

Количество зачетных единиц, выделенных на квалификацию, и информация об уровне квалификации, указывают на объем охвата квалификации. Из общего количества зачетных единиц, выделенного на квалификацию, освоение каждого блока результатов обучения имеет относительный вес в пределах этой квалификации. Количество зачетных единиц, которые выделяются для освоения каждого блока результатов обучения, в сумме отражают достижение полной квалификации (Таблица 4).

**Таблица 4. Пример распределения зачетных единиц в пределах квалификации**

<b>Структура квалификации в блоках РО</b>	<b>Зачетные единицы</b>
Полная квалификация:	60
Блок РО 1	20
Блок РО 2	20
Блок РО 3	15
Блок РО 4	5

Квалификации могут быть освоены не только в рамках формального образования, но неформального и спонтанного обучения. При этом время и способы ее освоения не имеют принципиального значения. Поэтому ECVET рекомендует выделять зачетные единицы скорее на квалификацию, чем на образовательные программы.

Зачетные единицы предоставляют информацию о квалификации и учебных достижениях. Когда обучающийся или претендующий на получение квалификации докажет, что имеет полный набор результатов обучения, он получит соответствующие зачетные единицы. Поэтому зачетные единицы являются численными представлениями веса квалификации в единицах измерения. Зачетные единицы – это то, что обучающийся получает за результаты обучения, которые он доказал

Количество зачетных единиц, выделенных для квалификации и соответствующих блоков результатов обучения, может быть определено на основе следующих критериев:

- содержание квалификации с точки зрения диапазона и объема знаний, умений и компетентности, которые необходимо приобрести;
- условная средняя продолжительность образовательной программы, ведущей к определенному уровню данной квалификации;
- количество условных учебных мероприятий и объем рабочей нагрузки, необходимых обучающемуся для достижения блоков результатов обучения, соответствующих частичной или целостной квалификации.

Зачастую, для определения количества зачетных единиц, выделенных для квалификации, в качестве ориентира выбирается одна формальная образовательная программа. Распределение баллов ECVET к квалификации основано на использовании соглашения, согласно которому 60 единиц присваиваются тем результатам обучения, которые, как ожидается, будут достигнуты в течение года формального ПОО. В качестве справочного материала используется один формальный учебный контекст (образовательная программа), и на основе принципа – 60 единиц в год формального ПОО, общее количество единиц присваивается этой квалификации.

Например, в Финской образовательной системе объём квалификации по профессионально-техническому образованию и обучению составляет 180 зачетных единиц, которое рассчитано на три года (приблизительно 60 зачетных единиц = учебный год), но время обучения может варьироваться в зависимости от индивидуальных путей обучения и признания квалификации (Таблица 5).

**Таблица 5.** Пример структуры профессиональной квалификации (Финляндия, профессиональный колледж Vantaa Varia, участвующий в проекте ЕС по внедрению системы ECVET в профессиональное образование в Финляндии и Эстонии)

<b>Квалификация</b>	<b>Общепрофессиональные блоки</b>	<b>Количество зачетных единиц</b>	<b>Профессиональные блоки (в том числе обучение на рабочем месте)</b>	<b>Количество зачетных единиц</b>
	Навыки коммуникативного общения и взаимодействия	11	обязательный блок 1	35
	Социальные навыки, необходимые в обществе и трудовой жизни	9	обязательный блок 2	20
	Компетенции в области математики и естественных наук	6	обязательный блок 3	20
	Блоки по выбору	9	Блок по выбору 1	25

		Блок по выбору 2	15
		Блок по выбору 3	15
		Блок по выбору 4	15
	<b>Итого</b>	<b>35</b>	<b>145</b>

Продолжительность выбранной эталонной программы вместе с соглашением о количестве зачетных единиц, даст количество единиц, выделенных на квалификацию. При этом, с учетом сертифицированных результатов неформального и спонтанного обучения, квалификацию можно освоить с помощью более короткого процесса обучения.

Количество зачетных единиц, присваиваемых блоку результатов обучения, дает обучающемуся информацию об удельном весе тех компонентов, которые он уже накопил, а также о тех компонентах, которые еще предстоит получить в рамках квалификации.

Таким образом, зачетные единицы не существуют сами по себе, они связаны с человеком и его личным достижением. Зачетные единицы связаны с квалификацией и не зависят от того, завершил студент обучение полностью или нет.

Зачетные единицы начисляются независимо от конкретных форм обучения. Они присуждаются:

- одновременно с освоением блоков результатов обучения или отдельных квалификаций;
- если необходимо, после оценки результатов обучения, которые являются частью блока результата обучения.

Необходимо отметить, что согласно рекомендациям ECVET, зачетные единицы не признаются автоматически. Признание зачетных единиц – это решение, принятое на национальном уровне соответствующими учреждениями, организациями и органами, ответственными за квалификацию или ее реализацию (учебные заведения, работодатели, министерства, социальные партнеры, профессиональные ассоциации).

Когда обучающийся удовлетворяет критериям для отдельного блока результатов обучения или всей квалификации, то есть достиг ожидаемых результатов обучения, РО оцениваются, проверяются. В итоге обучающемуся присуждаются соответствующие зачетные единицы в цифровой форме, которые фиксируются вместе с результатами обучения в личной учетной записи обучающегося.

Часто зачетные единицы ставят в зависимость от НРК, то есть выделяют зачетные единицы разных уровней соответствующих уровням НРК:

<b>Уровень НРК</b>	<b>Уровень зачетных единиц</b>
5	Зачетные единицы У5
4	Зачетные единицы У4
3	Зачетные единицы У3
2	Зачетные единицы У2
1	Зачетные единицы У1

Присвоение зачетных единиц относится к тому факту, что обучающийся достигнет ожидаемых результатов обучения, которые были оценены и могут накапливаться в соответствии с квалификацией или могут быть переданы другим учебным программам или квалификациями.

Принципиальным является то, что зачетные единицы могут передаваться между квалификациями на разных уровнях. Таким образом, зачетные единицы, выделенные для квалификации, могут быть с разных уровней.

Соответствующие организации на соответствующем институциональном уровне фиксируют количество зачетных единиц, которые должны быть отнесены к квалификации и блокам результатов обучения.

Зачетные единицы дают возможность обучающемуся:

- переходить от одной квалификации к другой на одном и том же уровне НРК;
- перейти от одного уровня квалификации к другому;
- перейти от одной системы обучения к другой.

#### 4) Оценка результатов обучения

Оценка результатов обучения относится к процессу оценки знаний, умений и компетентности (ответственность и самостоятельность) человека по заранее определенным критериям.

##### *Правила оценки результатов обучения*

4.1) Для того чтобы провести надлежащую оценку результатов обучения, необходимо сторонам, участвующим в мобильности, определить ожидаемые результаты обучения, методы их подтверждения и критерии оценки.

Например:

- а) согласовать спецификацию ожидаемых результатов обучения,
- б) согласовать методы подтверждения этих результатов обучения и критерии оценки.

**Таблица 6.** Пример результатов обучения взят из блоков результатов обучения для квалификации сварщика

<p>Наименование блока результатов обучения: Управление процессом сварки          Квалификация: техник (сварочное производство)          Уровень EQF: 5</p>
<p>Ожидаемые результаты обучения:          1. Планировать производство на сварочной площадке.          2. Организовать производство на сварочной площадке.          3. Контроль производства на сварочной площадке</p>

4.2) В разделе, содержащем спецификацию ожидаемых результатов обучения, результаты обучения могут быть разделены на знания, умения и компетентность (ответственность и самостоятельность), или они могут быть перечислены как трудовые действия.

**Таблица 7.** Пример результатов обучения взят из блоков результатов обучения для квалификации сварщика

<b>Ответственность и самостоятельность – к концу занятия обучающийся ответственно и самостоятельно сможет выполнить следующие трудовые действия:</b>	<b>Умения – к концу занятия обучающийся сможет:</b>	<b>Знания – к концу занятия обучающийся будет знать:</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Составление текущих и перспективных планов и графиков работы сварочного участка в соответствии с	1. Проанализировать план (график) производства (монтажа, ремонта, реконструкции) сварных конструкций (изделий,	1. Применение технологии планирования работ и принятия решений.

производственным планом (графиком) выпуска	соединений).	
	2. Анализировать результаты производства сварочной площадки.	2. Использование технико-экономических и производственных методов планирования.
	3. Рассчитывать сроки и объем работ, которые необходимо выполнить.	3. Правила эксплуатации и ремонта оборудования.
	4. Разрабатывать и выполнять производственные записи.	4. Основные параметры, технические характеристики, конструкция и классификация различных видов оборудования.
		5. Нормативно-техническая документация по эксплуатации и ремонту оборудования.
6. Требования к нормативным, технологическим и техническим документам на техническое обслуживание и ремонт оборудования.		

4.3) Ожидаемые результаты обучения согласовываются между учреждениями (отправляющими и принимающими студентов на обучение) до мобильности и включаются в Соглашение об обучении.

**Таблица 8.** Пример ожидаемых результатов обучения, которые будут достигнуты в принимающей организации из Соглашения об обучении «Техник (квалификация «Эксплуатация и техническое обслуживание электрического и электромеханического оборудования»)»

<b>Информация о прогрессе обучающегося относительно пути обучения</b> (в приложении может быть указана информация о приобретенных знаниях, умениях, компетентности)	<b>Блок результатов обучения «Выполнение операций, связанных с техническим обслуживанием оборудования подстанции».</b> PO1. Выбрать технологическое оборудование и выполнить подготовительные работы по обслуживанию электрических машин и аппаратов, электрических приборов и систем. PO2. Проводить диагностику и выявить технические свойства электрического и электромеханического оборудования. PO3. Выполнить основные виды работ по техническому обслуживанию электрических машин и аппаратов, электрических приборов и систем.
--	---

4.4) Результаты обучения могут оцениваться принимающим учреждением на основе согласованных процедур в Меморандуме о взаимопонимании или в конце мобильности отправляющим учреждением на основе процедур оценки.

**Таблица 9.** Пример оцениваемых результатов обучения в принимающей организации, взятый из Личной справки о достижениях для технического специалиста («Эксплуатация и техническое обслуживание электрического и электромеханического оборудования»)

Учебный период	02/09/2019 - 23/09/2019	Дата оценки	23/09/2019
<p>Краткое описание учебной деятельности в контексте оценки:                      Студент проходил стажировку 3 недели в РГПИУ в Екатеринбурге, Россия. В период стажировки он регулярно занимался получением знаний и практическими работами, позволяющими ему руководить работой бригады по обслуживанию и ремонту электрического и электромеханического оборудования. Студент получил знания основ управления, основ руководства, контроля работы бригады и анализа ее результатов.                      При обучении студент имел возможность применить свои знания и понимание особенностей технологического оборудования, принципов его эксплуатации и ремонта при составлении технологических карт и планов работы бригады. Он также занимался разработкой различных видов производственных записей.                      Студент освоил планируемые знания и умения на основе оценки на промышленном предприятии. Оборудование, инструменты и рабочие места промышленного предприятия соответствуют содержанию блока и, следовательно, позволяют обучающемуся продемонстрировать достигнутые результаты обучения.</p>			

4.5) Методы подтверждения результатов обучения и критериев оценки.

Приведенные ниже примеры демонстрируют общие методы (словесные, практические), которые должны использоваться для подтверждения ожидаемых результатов обучения. Прежде всего необходимо четко определить, следует ли разъяснять или описывать задачу оценки (это в основном относится к теоретическим знаниям) или же процесс подтверждения должен включать практическую демонстрацию того или иного умения. Использование критериев оценки дает оценщикам четкую точку зрения на то, как необходимо оценивать результаты обучения, чтобы оценить уровень достижения.

Задача оценщика из принимающей организации состоит в том, чтобы оценить на основе согласованных критериев оценки – для каждого участника, независимо от того, достигли ли они результатов обучения, указанных в блоках результатов обучения. Рекомендуется разработать не только блок результатов обучения, но и, в качестве приложения к блоку, дополнительный документ, а именно форму оценки или запись оценки. Оценщик из принимающей организации затем записывает результаты в документе или для упрощения просто заполняет личную запись о достижениях студента, как показано выше.

**Таблица 10.** Пример Руководства для оценки результатов обучения, входящего в состав блока результатов обучения сварщика

<p><b>Руководство по оценке</b>                      Практические задания по оценке уровня достижения блока результатов обучения определяются из реальных условий практической деятельности сварщика.</p>
<p><b>Критерии оценки</b>                      Для достижения каждого результата обучения обучающийся должен удовлетворять следующим критериям оценки:                      З&amp;П - Знание и понимание;                      А&amp;П - Анализ и применение;                      С&amp;О - Синтез и оценка</p>

**Таблица 11.** Пример критериев оценки по блоку результатов обучения для сварщика

Трудовое действие	Критерии оценки	З&П	А&П	С&О
Составление текущих и перспективных планов и графиков работы сварочного участка в соответствии с производственным планом (графиком) выпуска	1. Определять и уточнять понятие планирования и типы планирования.	X		
	2. Сформулировать требования к текущей и проектируемой плановой документации.	X		
	3. Описать и проанализировать методы планирования работ на сварочной площадке.		X	
	4. Систематизировать и обосновать требования к планированию работ на сварочной площадке в соответствии с производственным планом.			X

4.6) Результаты сообщаются в трехбалльной шкале (например, выполнено (3) - выполнено с оговорками (2) - не выполнено (1)).

4.7) Как показано в приведенных выше примерах, элементы в записи об оценке основаны как на ожидаемых результатах обучения, так и на методах подтверждения, и они характеризуются самой высокой степенью специфичности. Тем не менее, информация, включенная в данное Руководство, не предназначена для использования в документе Eurorpass Mobility [6], поскольку партнеры не планировали использовать его в качестве результата проекта.

### **5) Валидация (подтверждение) результатов обучения**

Валидация (подтверждение) результатов обучения является частью процесса обеспечения качества. Действительное оценочное суждение служит для подтверждения того, что обучающийся приобрел все знания, умения и компетенции, описанные в результатах обучения, после завершения блока РО (например, завершено учебного курса). Проверочные мероприятия обычно проводятся после завершения оценки, чтобы организация могла рассмотреть обоснованность как методов оценки, так и суждений. Подтверждение включает проверку того, что ваши инструменты оценки предоставили действительные, надежные, достаточные, актуальные и достоверные доказательства – свидетельство, которое позволяет вашей организации принимать обоснованные решения о том, были ли выполнены требования к учебному процессу.

#### ***Правила валидации (подтверждения) результатов обучения***

1) Принципы системы ECVET включают взаимное доверие между отправляющей и принимающей организациями. Это доверие отражается в том факте, что отправляющая организация доверяет принимающей организации-партнеру в отношении оценки стажера и, в свою очередь, принимает и проверяет результаты оценки. В терминологии профессионального образования и обучения подтверждение результатов обучения означает подтверждение компетентным органом того факта, что результаты обучения (знания, умения и компетенции), полученные индивидуумом, оценивались по заранее установленным критериям и соответствуют требованиям стандарта подтверждения.

2) Поскольку обучение происходит в рамках мобильности, отправляющая организация считается компетентным органом, который подтверждает результаты обучения для участников мобильности. Однако для такого подтверждения нет указаний на

обязательную форму. Чтобы упростить процесс подтверждения, отправляющая организация не обязана выдавать отдельный письменный документ о проверке. Считается достаточным, что отправляющая организация выдает каждому участнику мобильности личную запись оценки и подтверждает, что участники могут полагаться на то, что достигнутые РО будут записаны в форме, принятой каждым партнерским учреждением проекта – через подпись представителя отправляющей организации. Представитель, который подтверждает, что перечень и оценка полученных знаний, навыков и компетенций являются правильными.

3) Подтверждение результатов обучения участников мобильности должна проводиться после завершения мобильности, но до завершения проекта. Таким образом, это период, когда участники мобильности уже вернулись в отправляющую организацию. Подтверждение результатов обучения считается завершенным в день, когда участники мобильности официально получают свои записи во внутренних документах учреждения.

<b>Основное правило</b>
Нет необходимости готовить отдельный документ, подтверждающий валидацию. Валидация подтверждается представителями отправляющей и принимающей организаций путем записи достигнутых РО во внутренние документы организации, которые доступны для обучающегося и могут быть подтверждены администрацией организации в течение 10 лет.

## **6) Признание результатов обучения**

Признание результатов обучения означает процесс подтверждения официально достигнутых результатов обучения посредством присуждения кредитов, зачетных единиц или квалификаций.

В нашем случае провайдер ПОО в домашнем учреждении компетентен и отвечает за признание и присуждение кредита, другая же организация может не только подтверждать, но и признавать достигнутые результаты обучения, например, путем присуждения кредита или выдачи сертификата.

Признание результатов обучения основано на Меморандуме о взаимопонимании. Приведем выдержку из Соглашения об обучении, подписанного двумя или более партнерами, где все блоки результатов обучения указаны явным образом.

**Таблица 12.** Пример объявленного признания по меморандуму о взаимопонимании для Техника («Эксплуатация и техническое обслуживание электрического и электромеханического оборудования»)

<b>1. Квалификация (и), охватываемая этим Меморандумом о взаимопонимании</b>	
Квалификация 1	
Страны	Российская Федерация
Название квалификации / учебная программа	Техник / Эксплуатация и техническое обслуживание электрического и электромеханического оборудования
Уровень EQF (если пригоден)	5
Уровень НРК (если пригоден)	5
Блок (и) результатов обучения для этапов мобильности	Блок 1 - Выполнение операций по обслуживанию оборудования подстанции Блок 2 - Управление работой бригады по обслуживанию и ремонту оборудования подстанции



После того, как оцененные результаты обучения были подтверждены домашней организацией, могут быть реализованы последующие действия, которые были заранее согласованы. Например, обучающийся может быть освобожден от определенных учебных мероприятий или может не проходить повторные экзамены. Однако в тех случаях, когда результаты обучения, достигнутые в течение периода мобильности, недостаточно соответствуют результатам обучения, указанным в Соглашении об обучении, полное признание может быть не достигнуто.

## **7) Меморандумы о взаимопонимании и сотрудничестве**

Меморандум о взаимопонимании и сотрудничестве (далее - MoV) является соглашением между партнерскими организациями, которое устанавливает рамки для передачи результатов обучения. В нем говорится о взаимном признании статуса и процедур соответствующих компетентных учреждений и устанавливаются процедуры сотрудничества. Он определяет роль и ответственность каждого партнера проекта с указанием основных правил и положений для организации мобильности.

MoV формализует партнерство в рамках ECVET, заявляя о взаимном признании статуса и процедур соответствующих партнерских организаций. В рамках MoV каждая партнерская организация уполномочена присуждать квалификацию, компонент квалификации и зачетные единицы за достигнутые результаты обучения.

Заключая MoV, партнерские организации должны признать подходы своих партнеров к:

- проектированию образовательных программ и отдельных блоков результатов обучения;
- оценке, проверке и признанию результатов обучения;
- процедурам по обеспечению качества.

Благодаря этому, партнерские организации выносят обоснованные суждения об условиях, при которых они могут признавать зачетные единицы за результаты обучения, присужденный партнерской организацией. Поэтому MoV должно содержать пункты, где оговариваются вопросы гарантии качества обучения, критерии процессов оценивания, подтверждения и признания результатов обучения, а также соглашение о сопоставимости соответствующих квалификаций в целях передачи результата обучения.

Ключевые моменты:

- все соглашения между партнерами, связанные с приобретением, оценкой и передачей результатов обучения в форме знаний, умений и компетентности, уточняются в письменной форме;
- все заинтересованные стороны осведомлены и согласны с содержанием документов;
- информация, включенная в MoV, должна быть достаточно полной для определения общих рамок сотрудничества.

Перевод результатов обучения и соответствующих зачетных единиц поддерживается взаимным доверием между вовлеченными организациями. Чтобы признать результаты обучения вместе с соответствующими им зачетными единицами, стороны должны быть уверены в том, что требуемые результаты обучения были оценены надежным и достоверным способом, что достижения учащихся соответствуют ожидаемых результатов обучения.

Создав MoV, стороны должны признать подходы своих партнеров к разработке образовательных программ и блоков результатов обучения, оценке, валидации, признанию, а также обеспечению качества. Посредством этого процесса они делают обоснованные суждения об условиях, при которых они могут признать результаты обучения и соответствующие зачетные единицы, достигнутые в партнерской организации.

Партнерство для перевода результатов обучения и соответствующих зачетных единиц с использованием методологии и инструментов ECVET может быть создано для обеспечения горизонтальной и вертикальной мобильности на национальном и транснациональном уровнях.

Принципы ECVET и использование соглашений в форме MoV являются одним из методов, которые могут использоваться в процессе признания результатов обучения в перспективе обучения в течение всей жизни для таких целей, как:

– Горизонтальная мобильность обучающихся (на одном уровне квалификации и образования): между организациями образования в рамках одной или нескольких квалификаций может осуществляться посредством MoV, чтобы дать возможность обучающимся, имеющим квалификацию, получить признание результатов обучения, если они хотят получить родственную квалификацию, расширить или усовершенствовать имеющуюся квалификацию, или получить другую квалификацию с учетом прежних результатов обучения;

– Вертикальная мобильность обучающихся (по уровням образования и квалификации): между организациями образования (например, колледж-ВУЗ), регулирующими квалификации на разных уровнях, может существовать MoV, позволяющий обучающимся переходить с одного уровня на другой в тех случаях, когда квалификация более низкого уровня имеет общие или сопоставимые результаты обучения с более высоким уровнем квалификации.

Необходимо отметить, что хотя Европейская комиссия разработала примерный шаблон (Таблица 13), не существует единого шаблона для всех случаев. Организации, заключающие Меморандум, могут принять решение о формате и структуре, которые лучше всего соответствуют их потребностям, при условии, что они соблюдают рекомендации, описанные выше.

**Таблица 13.** Меморандум о взаимопонимании, реализованный в рамках проекта ECVET между организациями образования Великобритании и Италии

<b>Меморандум о взаимопонимании</b>	
<b>1. Цели Меморандума о взаимопонимании</b>	
Организации, подписавшие настоящий Меморандум о взаимопонимании, заявляют, что Стороны взаимно принимают и признают свой соответствующий статус;	
Стороны взаимно принимают и признают свои соответствующие формы и методы обеспечения качества образования, включая возможные будущие адаптации и модификации;	
Меморандум о взаимопонимании является правовой основой для сопоставления квалификаций, указанных в рамке квалификаций.	
Меморандум о взаимопонимании регулирует процедуры оценки, валидации и признания результатов обучения для целей перевода зачетных единиц в контексте применимого международного, европейского и национального законодательства	
Кроме того, настоящим заявлено, что организации, подписывающие настоящий Меморандум о взаимопонимании, обязуются соблюдать условия партнерства, установленные в MoV и его дополнительных соглашениях.	
Существуют ли другие цели для согласования? Пожалуйста, отметьте галочкой	«X» - нет Да - это: <i>(описать дополнительные цели)</i>
<b>2. Организации, подписывающие Меморандум о взаимопонимании</b>	
<b>Организация 1.</b>	
Страна	Великобритания
организация	колледж Мареду

адрес					
тел/факс					
e-mail					
вебсайт организации					
Контактное лицо (ФИО, должность, тел., e-mail)					
<b>Организация 2.</b>					
Страна	Италия				
организация	Институт технического транспорта и логистики Сан Джорджио				
адрес					
тел/факс					
e-mail					
вебсайт организации					
Контактное лицо (ФИО, должность, тел., e-mail)					
<b>3. Квалификация(и), предусмотренная настоящим Меморандумом о взаимопонимании</b>					
<b>Квалификация 1.</b>					
Наименование квалификации					
Уровень EQF (НРК)	4 (уровень EQF(НРК) от 4 до 6 может присваиваться, но это зависит от организации, и конкретных требования меморандума)				
<i>например:</i> Блок (единицы) результатов обучения для этапов мобильности и (полное описание дается в приложении)	<b>компетентность</b> <u>например:</u> использование на практике технического содержания Конвенции и BWM	<b>знания</b> <u>например:</u> План судового балласта. Балластная система судна и соответствующее контрольное оборудование	<b>умения</b> <u>например:</u> уметь провести правильные действия, чтобы предотвратить загрязнение моря. Работа с балластными и бортовыми системами разгрузки. Уметь вести и правильно записывать соответствующие записи в журнале учета судов для операций с твердыми	<b>результаты обучения</b> <u>например:</u> работать с системой водяного балласта Следить за правильным заполнением соответствующих документов и журналов учета	<b>форма оценки</b> <u>например:</u> 1. письменный тест 2. Собеседование 3. работа на стимуляторе

			отходами и балластом		
Квалификация 2.	<i>(примечание: заполняются по схеме выше)</i>				
Квалификация 3.					
<b>4. Оценка, документация, валидация и признание результатов обучения</b>					
Подписывая настоящий Меморандум о взаимопонимании, стороны подтверждают, что обсудили и утвердили процедуры оценки, документирования, проверки и признания. <i>(примечание: дается описание данных процедур применительно к каждому блоку результатов обучения)</i>					
5. Срок действия настоящего Меморандума о взаимопонимании (например: Данный меморандум действует с момента подписания до 31.12.2020 года)					
6. Процесс оценки <i>(устанавливаются и описываются сроки, места и методы процедуры оценки и обзора результатов обучения)</i>					
7. Подписи сторон (с указанием наименования организации образования и должности лиц подписывающих договор)					

Типичные МоВ, реализованные в рамках зарубежных проектов обычно содержит следующие элементы:

1. Общие цели МоВ;
2. Период действия МоВ;
3. Информация о партнерах;
4. Информация об образовательной программе (программах) или соответствующей квалификации (ях);
5. Соглашение относительно результатов обучения полной или части(-ям) квалификации и соответствующей образовательной программы
6. Соглашение об обязанностях сторон
7. Обеспечение качества
8. Оценка
9. Проверка и признание результатов
10. Подписи сторон

Уровень детализации, в котором квалификации фактически описываются в МоВ, варьируется: некоторые упоминают только названия, другие включают описание блоков результатов обучения в приложении к меморандуму.

## **8) Соглашение об обучении**

Соглашение об обучении – это индивидуальный документ для конкретного обучающегося, в котором изложены условия для достижения определенной квалификации или ее части. В документе указывается, какие результаты обучения и зачетные единицы должны быть достигнуты.

Соглашение об обучении также устанавливает, что, если обучающийся достигает ожидаемых результатов обучения и они положительно оцениваются принимающим учреждением, «домашнее» учреждение будет проверять и признавать их как часть требований к квалификации. Поэтому соглашение об обучении представляет собой обязательство перед обучающимся, что его достижения, если они соответствуют ожиданиям, будут признаны.

Соглашение об обучении является документом, который гарантирует, что партнерские организации, а также обучающийся, имеют полную информацию о целях и условиях периода мобильности, а также каковы их роли и ответственность. Соблюдение

соглашения об обучении позволяет автоматически распознавать кредит по возвращении обучающегося. Это делается без дополнительной оценки или изучения содержания периода мобильности.

Соглашение об обучении подписывается следующими сторонами:

1. организацией, которая будет проверять и распознавать результаты обучения, достигнутые обучающимся;
2. организацией, которая проводит обучение для соответствующих результатов обучения и оценивает достигнутые результаты обучения;
3. обучающимся.

Разница между Соглашением об обучении и МоВ в том, что МоВ является базовым документом, который определяет условия, при которых результаты обучения и соответствующие зачетные единицы, полученные в партнерских системах, могут быть признаны. Это может касаться группы квалификаций.

Соглашение об обучении является более конкретным документом. Он написан для конкретного случая мобильности и описывает соответствующие результаты обучения, а также то, как они будут оцениваться.

По своей структуре Соглашение об обучении обычно включает следующее:

- Введение (содержит обоснование данного Соглашения и основные цели);
- Личные данные обучающегося (ФИО и другие детали);
- Данные отправляющей и принимающих организаций (название организаций, контакты и т. д.);
- По какой квалификации будет проводиться подготовка обучающегося;
- Названия и описания блоков результатов обучения, которыми, как ожидается, овладеет обучающийся и соответствующие зачетные единицы (данную информацию лучше предоставить в приложении);
- Информация о процедурах оценки (кто будет оценивать, когда и как);
- Основная информация о периоде мобильности: сроки, место, кто является ответственными лицами от организаций партнеров;
- Описание учебных мероприятий, запланированных для обучающегося;
- Практические аспекты, касающиеся периода обучения, такие как: языковые требования, расходы, жилье, страхование и т.д.

Пример структуры Соглашения об обучении отражен в таблице 14.

**Таблица 14.** Пример структуры Соглашения об обучении

<b>Соглашение об обучении</b>	
<b>1. Информация об участниках данного соглашения</b>	
<b>Контактные данные посылающей организации</b>	
наименование организации	
адрес	
тел./факс	
e-mail	
вебсайт организации	
Контактное лицо (ФИО, должность, тел., e-mail)	
<b>Контактные данные принимающей организации</b>	
наименование организации	
адрес	
тел/факс	
e-mail	
вебсайт организации	
Контактное лицо (ФИО, должность,	

тел., e-mail)					
<b>Контактные данные обучающегося</b>					
ФИО					
адрес					
телефон					
e-mail					
Дата рождения					
пол (муж/жен)					
<b>Контактные данные родителей или законного опекуна учащегося</b>					
ФИО					
адрес					
телефон					
e-mail					
<b>Продолжительность периода обучения, предусмотренная настоящим Соглашением</b>					
Дата начала обучения					
Дата завершения обучения					
продолжительность периода обучения					
<b>2. Квалификация, на которую будет вестись обучение, включая информацию о настоящем прогрессе обучающегося (знания, навыки и компетенция, уже приобретенные)</b>					
Наименование квалификации					
Уровень EQF ЕПК (НРК)					
Информация о прогрессе обучающегося (информация для обозначения приобретенных знаний, навыков, компетенция может быть включена в приложение)	<b>компетентность</b>	<b>знания</b>	<b>навыки</b>	<b>результаты обучения</b>	<b>форма оценки</b>
<b>3. Описание результатов обучения, которые должны быть достигнуты во время мобильности</b>					
Наименование блока/части блока результатов обучения, которые должны быть достигнуты					
Количество соответствующих зачетных единиц					
Результаты обучения					
Описание учебной деятельности (например, информация о месте обучения, задачах, которые необходимо выполнить, и/или посещаемых курсах)					
<b>4. Процедуры оценивания результатов обучения и документация</b>					
Лица, ответственные за оценку достижений учащегося (ФИО, место					

работы, должность)	
Оценка результатов обучения (с указанием места, времени, форм и методов оценки)	
Документы по оценке	
<b>5. Валидация и признание результатов обучения</b>	
Лица, ответственные за валидацию достижений учащегося (ФИО, место работы, должность)	
Описание процесса валидации (с указанием места, времени, форм и методов валидации)	
Документирование (оформление процесса валидации)	
Лица, ответственные за признание результатов обучения (ФИО, место работы, должность)	
<b>6. Подписи (всех трех сторон)</b>	
<b>7. Дополнительная информация</b>	
<b>8. Приложения</b>	

### 9) Индивидуальный транскрипт обучающегося

В то время как соглашение об обучении описывает, что обучившийся должен достичь, запись индивидуальных достижений фиксирует, чего он достиг.

Таким образом, индивидуальный транскрипт обучающегося – это документ, который содержит информацию об оцененных результатах обучения обучившегося и соответствующих зачетных единицах. В нем также указывается личные данные обучающегося и организации, которая провела процедуры оценки, валидации и признания результатов обучения и соответствующие зачетные единицы обучившегося. Данный документ является собственностью обучившегося.

Пример индивидуального транскрипта обучающегося показан в таблице 15.

**Таблица 15.** Пример индивидуального транскрипта обучающегося

<b>Запись единиц результатов обучения завершенных обучающимся</b>					
<b>Обучающийся</b>		<b>ФИО</b>			
<b>Код или наименование Блоков обучения</b>	<b>результатов обучения</b>	<b>Результаты обучения</b>	<b>Продолжительность обучения</b>	<b>Оценка</b>	<b>Количество зачетных единиц</b>
<b>Квалификация/ Сертификат/ Диплом</b>					
<b>Название, адрес и статус организации</b>					
<b>Фамилия (и) и имя (и) преподавателя/наставника с производства/сотрудника администрации</b>					<b>Подпись</b> <b>Печать</b>

#### 4. Оценка нормативно-правовых условий для создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET

На сегодняшний день в Казахстане наблюдается неналаженность Национальной системы квалификации, нет системы регулирования и признания формального, неформального образования, обучения в течение жизни и ее оценка независимыми центрами оценки и сертификации, наблюдается пассивность отраслевых ассоциаций. Также нет единого органа по управлению и обеспечению качества в системе подготовки кадров.

Ниже приведены результаты проведенной оценки нормативно-правовых условий для создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET по рекомендациям CEDEFOP [7].

**Таблица 16.** Структурные и технические условия для создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET

Структурные условия	Современное состояние дел
<b>Механизмы подтверждения неформального и спонтанного обучения</b>	<p>Полноценная система признания и подтверждения квалификаций ТиППО, полученных за пределами формального образования (неформального, спонтанного и др.), не сформирована.</p> <p>Также нет системы переноса результатов обучения, полученных в контексте формального обучения, между организациями образования.</p>
<b>Обеспечение качества во всех формах образования (формальном, неформальном и спонтанном)</b>	<p>Единая система обеспечения качества образования действует в пределах формального образования.</p> <p>Идет становление Национальной системы квалификаций, в которую входят:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Национальная рамка квалификаций - единая шкала уровней квалификаций общепрофессиональных компетенций для разработки отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов. В Казахстане Национальная система квалификаций состоит из 8 уровней (<b>УТВЕРЖДЕНА</b>);</li> <li>– отраслевые рамки квалификаций - классифицируют требования к квалификации специалиста по уровням в конкретных отраслях, в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции (<b>В СТАДИИ РАЗРАБОТКИ</b>);</li> <li>– профессиональные стандарты - стандарты, определяющие в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда (<b>В СТАДИИ РАЗРАБОТКИ</b>);</li> <li>– образовательные программы, разработанные на основе профессиональных стандартов (<b>В СТАДИИ РАЗРАБОТКИ</b>);</li> <li>– независимая система оценки и присвоение квалификаций (<b>В СТАДИИ СОЗДАНИЯ</b>).</li> </ul>
<b>Внедрение нормативных процедур и</b>	<p>Существующая законодательная база недостаточна для формирования гибких образовательных траекторий в том смысле, как это понимается в рамках Болонского процесса, где обучение в</p>



<p><b>правовой основы для обеспечения гибких образовательных траекторий</b></p>	<p>любом контексте (формальном, неформальном и т. д.) может быть оценена и признана в любое время как компонент квалификации.</p> <p>Согласно ГОСО, <b>индивидуальный учебный план</b> - учебный план обучающегося, способствующий реализации индивидуальных образовательных потребностей на выбор образовательной траектории, в том числе на ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы ТиПО;</p> <p>Создан Национальный совет по квалификациям при вице-премьере РК, Утвержден распоряжением Премьер-Министра Республики Казахстан от 2 июля 2019 года № 119-р.</p> <p>Основной задачей Совета является выработка предложений по:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработке основных направлений развития Национальной системы квалификаций по укреплению связи между рынком труда и системой подготовки кадров;</li> <li>2) созданию и развитию системы сертификации и признания квалификации в Республике Казахстан;</li> <li>3) содействию международному сотрудничеству в сфере развития Национальной системы квалификаций.</li> </ol>
<p><b>Технические условия (нормативы)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Современное состояние дел</b></p>
<p><b>А. Проектирование квалификаций</b></p>	
<p>Национальная рамка квалификаций со ссылкой на Европейскую рамку квалификаций (ЕРК)</p>	<p>В целях улучшения качества взаимодействия систем сферы образования и рынка труда, в Казахстане с 2012 года осуществляется масштабная работа по созданию Национальной системы квалификаций, в рамках которой в 2016 году утверждена Национальная рамка квалификаций (далее - НРК).</p> <p>НРК Республики Казахстан гармонизирована с Европейской квалификационной рамкой и состоит из 8 уровней.</p> <p>1-4 уровни соответствуют ЕРК, 5-й уровень имеет национальный характер. С 6-8 соответствуют ЕРК.</p> <p>На сегодняшний день в Казахстане наблюдается не налаженность Национальной системы квалификации, в части регулирования и признания формального, неформального образования, обучения в течение жизни и ее оценка независимыми центрами оценки и сертификации. Также нет Национального органа по квалификации и обеспечению качества, с соответствующими полномочиями и мандатом</p>
<p>Использование результатов обучения в нормативных правовых актах (НПА) РК</p>	<p><b>Согласно Закона РК «Об образовании»:</b></p> <p>9-2) образовательная программа - единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, <b>результаты</b> и содержание <b>обучения</b>, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, критерии оценки результатов обучения;</p> <p>48-2) <b>результат обучения</b> – подтвержденный оценкой объем знаний, умений, навыков, приобретенных, демонстрируемых обучающимся по освоению образовательной программы, и сформированные ценности и отношения.</p> <p><b>Согласно Государственного общеобязательного стандарта технического и профессионального образования:</b></p> <p>б) критерии оценки – показатели для принятия решения по оцениванию <b>результатов обучения</b> на соответствие</p>

	<p>предъявленным требованиям к компетентности;</p> <p>...</p> <p>При формировании наименования и содержания учебной дисциплины и (или) модуля обеспечивается преемственность и перезачет <b>результатов обучения</b> и кредитов на следующем уровне образования по родственным квалификациям.</p> <p>Необходимо понятие результата обучения привести в соответствие с международными стандартами для внедрения инструментов ECVET</p>
Использование результатов обучения в программах ТиППО	<p>Разработаны и утверждены приказом МОН РК № 409 от 16 сентября 2019 года <b>281 типовых учебных планов и программ</b> (далее - ТУП) по специальностям технического и профессионального, послесреднего образования, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 246 ТУПов по специальностям технического и профессионального образования;</li> <li>– 20 ТУПов по специальностям технического и профессионального образования для лиц с особыми образовательными потребностями;</li> <li>– 15 ТУПов по специальностям послесреднего образования.</li> </ul> <p>При разработке ТУПов использован модульно-компетентностный подход с учетом интеграции уровней образования, который позволяет освоить за один нормативный срок обучения до 3-х рабочих квалификаций и квалификацию специалиста среднего звена.</p> <p>ТУП основан на базовых и профессиональных модулях, которые имеют результаты обучения.</p> <p>Рабочие программы разрабатываются в соответствии с ТУП.</p> <p>Результаты обучения формируются на основе НПА отрасли и профессиональных стандартов.</p> <p>Для внедрения инструментов ECVET необходимо пересмотреть требования к разработке результатов обучения и критериев оценки.</p>
Использование блоков результатов обучения в программах ПОО	<p>Описание квалификаций в блоках результатов обучения, которое является одним из основных принципов ECVET, в Казахстане не используется.</p> <p>В ТУП результаты обучения группируются в модули в рамках квалификаций согласно Классификатора специальностей и квалификаций ТиППО.</p> <p>Необходимо внести группирование результатов обучения в блоки результатов обучения по квалификациям.</p> <p>Для разработки блоков результатов обучения необходимо построить функциональную карту квалификации на основе НПА отрасли.</p> <p>Блоки результатов обучения формируются исходя из трудовых функций, результаты обучения из профессиональных задач.</p>
Система зачетных единиц	<p>В ТиППО принята Европейская система зачетных единиц (ECTS), основанная на академических часах.</p> <p>При планировании объема учебной работы один кредит равен 30 академическим часам. На базе общего среднего образования, 1 год обучения - это 67 академических кредитов ESTS, из них на обязательное обучение 60 кредитов, 3 кредита – Консультации, 4</p>

	кредита – факультативные занятия. В Казахстане необходимо внедрение системы зачетных единиц (кредитов), основанной на результатах обучения независимо от фактической учебной нагрузки обучающегося.
Перенос результатов обучения	Перевод студентов из одного учебного заведения в другой, а также с одного уровня обучения на другой проводится по перезачету дисциплин. Перенос результатов обучения не осуществляется.
Присуждение квалификаций	Согласно «Закона об Образовании» РК: - Обучающемуся, прошедшему итоговую аттестацию по освоению образовательной программы технического и профессионального образования, присваивается рабочая квалификация и (или) квалификация "специалист среднего звена". Присуждение частичной квалификации (компонента квалификации) не осуществляется.
<b>В. Процесс накопления</b>	
Проверка и оценка результатов обучения	Проверка и оценка результатов обучения проводится в процессе формального образования посредством дисциплин, формирующих модуль. Необходимо разработать процедуру оценки результатов неформального и спонтанного обучения.
Подтверждение результатов обучения	В Казахстане проводится подтверждение квалификации в целом по итогам квалификационного экзамена в рамках формального образования. Процедура подтверждения отдельных результатов обучения, в том числе неформального и спонтанного, отсутствует.
Признание результатов обучения	Признание осуществляется по квалификации с выдачей документа государственного образца. Признание отдельных результатов обучения не проводится.
<b>С. Процесс переноса результатов обучения при международном сотрудничестве</b>	
Меморандумы о взаимопонимании	Меморандумы о взаимопонимании не используются, за исключением программ мобильности высшего образования в рамках Erasmus+. Мобильность в ТиППО не развита. Каждый случай передачи и мобильности студентов рассматривается в частном порядке образовательными организациями.
Соглашение об обучении	Соглашения об обучении (Договор) используются для студентов, обучающихся на платной основе, и они являются типовыми и не отражают индивидуальную образовательную траекторию обучения.
Справка об индивидуальных результатах обучения	Документируется информация о дисциплинах и часах. Результаты обучения не отражены.

Таким образом, анализ оценки нормативно-правовых условий позволяет сделать вывод о том, что современная система оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET воспринимается как средство решения большого числа проблем, которые связаны с системами образования и подготовки кадров.

Но при этом создание такой системы требует совершенствования Национальной системы квалификаций, так как предполагается интеграция данных систем.

Решить существующие проблемы поможет создание Национального органа по квалификации и обеспечению качества, с соответствующими полномочиями и мандатом.

Национальный орган по квалификации и обеспечению качества выступит единым оператором по созданию и внедрению системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения.

Национальный орган даст путь к структурированию существующих и новых квалификаций, которые определяются по результатам обучения, например, четкие изложения того, что должен учащийся знать или уметь делать, невзирая на то, что он учил в классе, без отрыва от работы/на производстве в форме ученичества, или неформально.

Национальный орган обеспечит структурированную информацию для сравнения квалификации, которые должны быть качественными, признаваемыми внутри страны и за рубежом. Таким образом, казахстанские специалисты всех уровней смогут без труда передвигаться по всему миру, наладится система перехода с одного уровня на другой, и, самое главное, будет гарантировано качество профессионального образования и обучения.

## **5. Основные принципы развития НСК и создания системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET**

Мы живем в эпоху изменений и, для того, чтобы адаптироваться к неизбежным переменам в жизни, организации – как государственные, так и частные, должны быстро и эффективно реагировать на социальные, технологические, экономические и политические изменения. Прежде всего, это означает, что работники организаций на постоянной основе должны осваивать новые знания, навыки, отношения, другими словами квалификация, приобретенная работником ранее, должна быть приведена в соответствие с изменяющимися квалификационными требованиями или доведена до уровня, требуемого для работы по новой квалификации.

В Европейской рамке квалификаций (ЕРК), термин *«квалификация»* определяется как *«официальный результат процедур оценки и официального признания, который присуждается при условии принятия решения уполномоченным органом о достижении индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами»*. [8]

Важно отметить, что в данном определении отсутствует какая-либо ссылка на сам процесс обучения. В контексте продвижения концепции обучения в течение всей жизни всё большую популярность приобретает утверждение о том, что не имеет значения, каким образом и где ты приобрёл свои навыки, если только ты можешь доказать, что ты их имеешь.

Определение ЕРК предполагает, что квалификация базируется на требованиях определённого стандарта, в котором определены результаты обучения. Оно также предполагает процедуры оценки и официального признания как основу для проведения сертификации уполномоченным органом.

Для того чтобы понять какую-либо определённую квалификацию нужно знать стандарты, на которых базируется та или иная квалификация. Стандарт устанавливает нормы исполнения, он также может служить ориентиром в оценивании результатов деятельности индивидуума.

За последние годы в большинстве стран ЕС, и фактически по всему миру, произошли значительные изменения в концептуальной базе квалификаций и образовательных программ: переход к тенденции определения квалификаций через результаты обучения. В результатах обучения описывается, что обучающийся должен знать, понимать и уметь делать после завершения курса обучения. Так как результаты

дают нам информацию о содержании той или иной квалификации, они вносят определённую ясность.

В то же время, основывая определение квалификации на том, что обучающийся должен достичь, а не на традиционных исходных данных (например, продолжительность программы обучения), определение квалификации через результаты обучения способствует развитию различных траекторий обучения (формального или неформального обучения), в рамках которых признаётся и поощряется обучение в течение всей жизни.

Результаты обучения являются общим теоретическим знаменателем, лежащем в основе всех инструментов политики ЕС в сфере образования и обучения, включая ЕРК, Europass и ECVET. В Рамочной программе Европейского Сотрудничества в области образования и обучения (ЕТ 2020) и Брюггском коммюнике в рамках Копенгагенского процесса изложены рекомендации для стран по разработке НРК и соответственно, квалификаций, на основании результатов обучения. [8]

Результаты обучения в профессиональных квалификациях часто базируются на компетенциях. Оба термина используются взаимозаменяемо, но если говорить о процессах разработки квалификаций и об их влиянии на образовательную программу, разница может быть существенной.

Компетенции обычно имеют отношение к практической деятельности в трудовой среде или в обычной жизни. Результаты обучения не всегда имеют непосредственное отношение к трудовой практике. Таким образом, связь между результатами обучения и рынком труда зависит от их связи с компетенциями.

В большинстве европейских странах при разработке квалификаций принимаются во внимание как образовательные, так и профессиональные стандарты. Эти оба вида стандартов взаимосвязаны – с целью усиления взаимосвязи между рынком труда и сферой образования.

По мнению международного эксперта Европейского Союза Джона Харта [9], профессиональные стандарты разрабатываются, главным образом, для работодателей и используются ими в диапазоне методов, касающихся организации и развития их трудовых ресурсов. Однако, большая часть информации, которая должна быть включена в профессиональные стандарты, представляющая собой полезность для работодателей, не относится к квалификациям, и это является наложением между областью профессиональных стандартов и областью профессиональных квалификаций.

Таким образом, профессиональные стандарты используются для разработки квалификации, которые дают официальное признание отдельным гражданам, в достижении этих стандартов. При этом Д. Харт отличает следующие взаимосвязанные элементы: профессиональную квалификацию, профессиональный и образовательный стандарты (см. Рисунок 2).



*Рисунок 2. Связь профессиональной квалификации, профессионального и образовательного стандартов*

Профессиональные квалификации должны определять результаты обучения, которые могут быть оценены. По этой причине они должны содержать информацию о гарантированной оценке качества, которая, возможно, не представляет непосредственный интерес для работодателей и поэтому не всегда отражается в профессиональных стандартах. Результаты обучения должны по возможности полностью базироваться на компетенциях, определенных в профессиональных стандартах.

Образовательные стандарты разрабатываются для поддержки работы преподавателей и обучающихся, но здесь снова должно быть наложение с определенными профессиональными квалификациями, поскольку образовательные стандарты должны включать результаты обучения и информацию об оценке, составляющие квалификацию. Однако, для выполнения этих целей, образовательные стандарты должны быть несколько больше.

Настоящая модель является важным аспектом реформ, которые поддерживает проект ЕС «Поддержка профессионально-технического образования и подготовки» в Республике Казахстан (EuropeAid/129252/C/SER/KZ). [9, с. 9-10]

В странах, в которых ориентация на результаты обучения имеет долгую традицию (Великобритания, Германия, Ирландия), существует более или менее прямая корреляция между профессиональными стандартами, профессиональными квалификациями и образовательными стандартами. При этом приобретение квалификаций непрерывного профессионального образования предполагает обязательное освоение квалификаций предыдущего уровня/более низких уровней. В этом состоит принципиальный подход к разработке как европейской рамки квалификаций, так и национальных рамок квалификаций большинства европейских стран. И, соответственно, нам нужно учитывать его при совершенствовании Национальной системы квалификаций РК и создании Национальной системы оценки, признания и присвоения результатов обучения.

В современных условиях ситуация в корне изменилась: новые квалификации постепенно начинают влиять на определение образовательной программы. Это также отобразилось в изменении международных определений термина «квалификация»: переход от определения *«свидетельство, выдаваемое после успешного завершения программы обучения»* к определению *«свидетельство, выдаваемое уполномоченным органом при условии подтверждения обучающимся достижения результатов обучения, установленных соответствующим квалификационным стандартом»*. [10]

В строительной отрасли появляются новые профессии, например, установщик кухонь и ванных комнат. Вместо того, чтобы нанимать электрика, плиточника, мастера по кладке кирпича, слесаря-водопроводчика, маляра и столяра для установки новой кухни или ванной комнаты, можно просто нанять установщика кухонь и ванных комнат, владеющего навыками выполнения базовых задач по электротехническим работам, кладке кирпича, облицовке плиткой, водопроводно-канализационным работам и отделке, необходимых при установке новой ванной комнаты или кухни. Для тестирования или разработки модулей по обучению установщиков кухонь и ванных комнат используются различные базовые единицы, взятые из квалификаций или профессиональных стандартов. Помимо технических единиц, они обычно содержат обязательные части по гигиене труда и технике безопасности, а также дополнительные блоки по работе с клиентами и бухгалтерскому учёту, так как многие установщики ванных комнат работают независимо.

Такие квалификации называются *«унитизированными»*. Комплексные унитизированные квалификации могут, например, предлагаться в рамках полной программы обучения в ТиПО, а отдельные единицы квалификаций – в рамках курсов переобучения в сфере непрерывного профессионального обучения. Важно не путать единицы квалификаций, которые являются единицами оценки, с модулями – единицами обучения. [11]

Таким образом, квалификации могут состоять из ряда частичных квалификаций, которые называются единицами квалификаций. При повышенном внимании к обучению в течение всей жизни наблюдается тенденция к разделению квалификаций на единицы, и даже некоторые из традиционно устойчивых квалификаций сейчас начинают формироваться из взаимозависимых единиц квалификаций. Так как единицы квалификаций создают условия для официального признания неформального и спонтанного обучения, а также для открытости образовательных систем, поскольку они предусматривают частичное признание квалификаций.

Разделение на единицы может стать важной частью новой структуры квалификаций. Такая структура может усилить гибкость квалификаций. Но чрезмерная открытость структуры, в которой комбинации единиц могут быть нескончаемыми, может привести к появлению большого количества квалификаций, признание которых может быть затруднено. Нахождение правильного баланса является важным моментом в разработке полноценных профессиональных квалификаций.

Ниже на рисунке 3 представлен процесс разработки профессиональных квалификаций. Она была взята (адаптирована) из исследования Cedefop «Реформы образовательных программ в Европе». [12]



*Рисунок 3. Процесс разработки профессиональных квалификаций*

Типичный процесс разработки может начинаться с определения профессионального стандарта на основании определённых потребностей рынка труда. Данный профессиональный стандарт далее может быть использован для определения квалификационного стандарта, устанавливающего требования к присуждению квалификации, в том числе соответствующие результаты обучения и критерии оценки. Такие результаты обучения могут быть шире или уже компетенций, описанных в профессиональном стандарте, в зависимости от цели квалификации: получение

технического и профессионального образования, переобучение или специализация. Могут быть также прописаны дополнительные требования, например базовые навыки или навыки трудоустройства, в зависимости от состава квалификации (типа квалификации). Результаты обучения могут быть объединены в составные части (единицы) квалификации, имеющие общую цель, с тем чтобы к квалификации могло быть применено частичное признание или чтобы могли быть засчитаны некоторые зачётные единицы индивидуума, или чтобы к нему могло быть применено освобождение от оценивания некоторых его компетенций, в том случае если такой индивидуум может продемонстрировать соответствие требованиям отдельных единиц квалификации. Квалификационные стандарты, в свою очередь, могут быть использованы при определении обязательных образовательных программ, где они могут быть выражены в форме модулей обучения. Они должны обеспечивать эффективность и согласованность учебной деятельности без обязательного прописывания каждой детали программы обучения. Это предоставит возможность местным обучающимся структурам и компаниям разработать и внедрить локальные вариации, адаптированные к потребностям и возможностям, существующим на местном уровне.

В Методических рекомендациях НАО «Холдинг «Кэспкор» [13] единицы квалификаций понимаются как «Блоки результатов обучения», отражающие содержание и структуру квалификаций.

Важно, чтобы результаты обучения, содержащиеся в профессиональных квалификациях и образовательных программах, основывались на компетенциях, связанных трудовой деятельностью. Но разработка результатов обучения – это не просто процесс использования компетенций, определённых в профессиональных стандартах. Он требует некоторой интерпретации, чтобы сформулировать необходимые ожидаемые знания, умения и более широкие компетенции. С этой целью проводится функциональный анализ квалификаций.

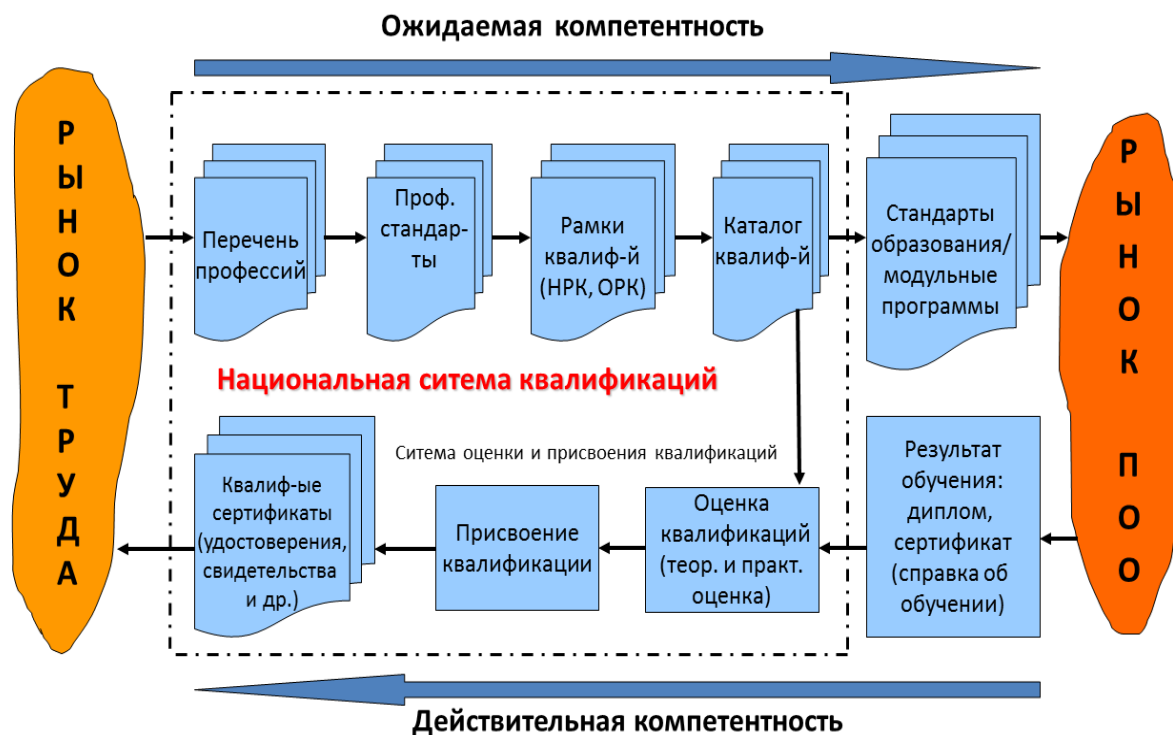
Механизм проведения функционального анализа подробно описан в Методических рекомендациях НАО «Холдинг «Кэспкор» [13, с. 70-74].

В ряде стран с развитой экономикой профессиональный квалификационный стандарт определяется как нормативный документ, предназначенный для:

- 1) решения широкого круга задач в области управления персоналом, таких как:
  - а) разработки должностных инструкций;
  - б) отбора, подбора и аттестации персонала;
  - в) планирования карьеры работников;
  - г) тарификации должностей и профессий;
  - д) разработки систем мотивации и стимулирования персонала;
- 2) проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников организаций профессионального образования;
- 3) формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;
- 4) проведения процедур стандартизации и унификации в рамках областей профессиональной деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочение видов трудовой деятельности и др.). [14]

В НСК РК квалификационные стандарты могут быть объединены в Каталог квалификаций [15], который представляет собой перечень профессиональных квалификаций, ранжированных по уровням, содержащие единицы квалификаций (блоки результатов обучения) с установленными зачетными единицами (кредитами по результатам обучения) и требования к оцениванию по каждому результату обучения (см. Рисунок 4).





**Рисунок 4.** Основные элементы НКС. Связь рынка труда и рынка профессионального образования и обучения (ПОО)

Каталог квалификаций – перечень профессиональных квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификации должны базироваться на компетенциях, определенных в профессиональных стандартах; включать результаты обучения, объединенные в блоки; информацию об оценке (критерии оценки) и зачетные единицы (кредиты).

Блок результатов обучения, входящий в каталог квалификаций, – это структурный элемент квалификации, включающий совокупность результатов обучения. Каждый результат обучения позволяет освоить необходимые знания, умения и компетенции (ответственность и самостоятельность) и сделать вывод о профессиональной компетентности применительно к определенной квалификации или группе квалификаций определенного профиля.

Утвержденный Каталог квалификаций размещается для общего доступа на ресурсах координатора программы и систематически обновляется в части актуализации содержания результатов обучения, коррекции и дополнения набора результатов обучения входящих в определенный блок.

В структуру Каталога квалификаций входят следующие элементы:

- область и вид профессиональной деятельности в соответствии с ОРК;
- квалификации (с указанием уровня квалификации в соответствии с уровнем НРК/ОРК, содержание в соответствии с профессиональным стандартом/стандартами, и количество зачетных единиц для данной квалификации);
- блоки результатов обучения с указанием зачетных единиц;
- результаты обучения;
- критерии оценки по каждому результату обучения.

Зачетные единицы распределяются по блокам результатов обучения в соответствии с их удельным весом в рамках целой квалификации.

Проект Каталога блоков результатов обучения показан в *Приложении 1*.

При создании Каталога блоков результатов обучения необходимо учитывать следующее:

- квалификации могут основываться на нескольких профессиональных стандартах и включать различное количество блоков результатов обучения в зависимости от сложности рассматриваемой квалификации;

- квалификация также может состоять только из одного блока результатов обучения;

- блок результатов обучения может также принадлежать только к одной конкретной квалификации; однако он также может быть компонентом различных квалификаций (например, блок результатов обучения, относящийся к навыкам использования компьютеров).

Для того чтобы сформировать блок результатов обучения, объединяются взаимосвязанные или взаимозависимые результаты обучения. Эта связь может заключаться, например, в том, что эти результаты обучения являются частью определенной специализации. Также можно объединить результаты обучения в блок результатов обучения, если они связаны с выполнением одной определенной профессиональной задачи (например, окрашивание волос, выпечка хлеба, составление финансовой отчетности и т. д.).

При формировании блоков результатов обучения необходимо учитывать, что должна быть возможность оценивать результаты обучения, формирующие блок, или приобретенные вне контекста формального образования знания, навыки и компетенции, что означает строго индивидуальный подход к каждому претендующему на квалификацию.

В некоторых случаях, например, когда речь идет о результатах обучения, связанных с быстро меняющимися технологиями, содержание оценивающих процедур может иметь только ограниченный срок действия во времени. Таким образом, может потребоваться, например, чтобы результаты обучения конкретной единицы были «пересмотрены» или «актуализированы» через определенное время.

В зависимости от квалификации и специализации блоки результатов обучения могут быть обязательными и по выбору.

Некоторые блоки результатов обучения должны быть определены как обязательные для достижения квалификации. Это означает, что все желающие обладать квалификацией должны достичь всех блоков результатов обучения.

Другие блоки результатов обучения могут быть определены как опционные по выбору. Это означает, что организации образования (студенты при кредитной технологии обучения) могут выбирать из заранее определенного диапазона блоки результатов обучения.

При разработке квалификаций можно использовать дополнительные блоки результатов обучения для обеспечения разных специализаций. Например, квалификации официанта и бармена могут иметь общую основу.

Дополнительные блоки результатов обучения могут быть также выбраны исходя из уровня квалификации, специализации или дальнейшего продолжения профессионального образования. Это может быть также блок востребованный на региональном уровне (местный рынок труда).

Блоки результатов обучения могут различаться по объему и сложности.

В некоторых квалификациях можно использовать блоки сравнительно небольших размеров. Это означает, что они объединяют небольшое количество результатов обучения, и квалификация будет содержать много блоков результатов обучения:

Преимущества:	Недостатки:
<p>1. Блок результата обучения можно изучить и освоить в течение довольно короткого периода обучения и, следовательно, особенно подходят для следующих вариантов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- географической мобильности;</li> <li>- повышения квалификации;</li> <li>- обучения без отрыва от производства и т.д.</li> </ul> <p>2. Они также могут подходить для обучения взрослых, которые сочетают обучение и занятость, или обучающихся (проблемные), которые рискуют бросить учебу в более длительных программах.</p> <p>3. Небольшой блок результатов обучения, как правило, легче описывается и имеет менее сложный инструмент оценки.</p>	<p>1. Из-за большого количества блоков результатов обучения в квалификации этот подход подразумевает проведение большого количества процедур оценок.</p> <p>2. Фрагментация квалификаций и оценок может затруднить определение того, может ли обучающийся комбинировать все знания, умения и компетентность более сложным образом.</p>

В других квалификациях могут использовать большие по размеру блоки результатов обучения, и, как правило, квалификация тогда будет содержать лишь небольшое количество блоков, например - три блока:

Преимущества:	Недостатки:
<p>1. Изучение и последующая оценка более крупного блока результатов обучения позволяет обучающимся продемонстрировать свою способность сочетать знания, умения и компетентность с целью предоставления более сложной услуги или продукта.</p> <p>2. Количество итоговых оценок невелико.</p>	<p>1. Для подготовки к обучению требуется более значительный объем учебной деятельности. Следовательно, трудно достичь освоения полной блока результатов обучения в контексте короткого периода обучения, например, мобильности или курса повышения квалификации.</p> <p>2. Сложность процедур, связанных с оценкой большого количества результатов обучения в блоке.</p> <p>3. Признание и подтверждение блока результатов обучения может быть слишком продолжительной.</p>

Поэтому размер блока результатов обучения будет зависеть от их назначения. Например, блоки, которые предназначены для применения в рамках формальной образовательной программы (например, в качестве полной или частичной квалификации), скорее всего, будут большими. С другой стороны, если блоки результатов обучения разработаны специально для обеспечения мобильности или если они предназначены для конкретных целевых групп, таких как взрослые, которые проходят краткосрочное обучение или курсы повышения квалификации, они могут быть меньше по размеру.

Определение и описание результатов обучения должны выполняться с привлечением специалистов по профилю квалификации и работодателей, так как блоки результатов обучения характеризуются в соответствии с трудовыми функциями по конкретной квалификации и не зависят от конкретных методов обучения или подходов к обучению.

Для того чтобы описания результатов обучения были доступны и сопоставимы для всех, можно рассмотреть следующие технические требования к формированию блока результатов обучения:

1. Описание блока результата обучения должно быть коротким (от 500 до 1500 слов). Это указание на объем, хотя и является гибким, отражает существующую практику в европейских странах, например, связанную с приложениями к сертификатам Europass, что в свою очередь очень важно для обеспечения мобильности обучающихся;

2. Должна быть единая определенная структура и глоссарий;

3. Необходимо применять активные, четко понятные глаголы показывающие измеримые или наблюдаемые действия, например, «объяснять», «определять», «идентифицировать», «применять», «анализировать», «дизайн», «создавать», «планировать» и т. д.;

4. Отказ от неопределенных, открытых формулировок: ясная (простая и однозначная) терминология;

5. Ориентация на минимальные требования для достижения результатов обучения;

6. Уровень компетентности описывается понятным образом: формулировки (глаголы и прилагательные) должны отражать уровень квалификации/компетенции.

Описание блока результатов обучения должно включать:

1) Общее название блока результата обучения:

– если в блоке объединены результаты обучения, непосредственно связанные с осуществлением конкретных действий, задач или процессов на рабочем месте, то название блока должно быть значимым с точки зрения рынка труда. Название также должно указывать на результаты обучения, то есть в большей степени относиться к знаниям, умениям и компетентности, нежели к предмету обучения;

– ясность в названиях блоков особенно важна для общения с работодателями.

2) Описание блока результатов обучения

– описание блока состоит из двух частей: 1) результатов обучения и 2) критериев оценки.

3) Критерии оценки по каждому результату обучения:

– критерии оценки описываются через трудовые действия;

– в образовательных программах критерии оценки могут выступать в качестве учебных действий.

4) Зачетные единицы, присваиваемые блоку результатов обучения.

Таблица 17. Пример описания блока результатов обучения по квалификации «Штукатур»

Блок результатов обучения	Результаты обучения	Критерии оценки
БРО 1. Оштукатуривание поверхностей зданий и сооружений вручную и механизированным способом  (5-10 зачетных единиц)	РО 01. Подготовка поверхностей под оштукатуривание	1. Проверять основания и подготавливать поверхности основания под штукатурку
		2. Устанавливать строительные леса и подмости (не более 6 метров) в соответствии со специализацией
	РО 02. Приготовление штукатурных растворов и смесей	3. Транспортировать и хранить компоненты штукатурных растворов и сухих строительных смесей
		4. Дозировать и перемешивать компоненты штукатурных растворов и смесей
	РО 03. Выполнение штукатурных работ по отделке внутренних и наружных поверхностей зданий и сооружений	5. Наносить штукатурные растворы на внутренние и наружные поверхности зданий и сооружений
		6. Выравнивать и подрезать штукатурные растворы, нанесенные на поверхности
	РО 04. Ремонт штукатурки	7. Оценивать состояния и степень повреждения ремонтируемой штукатурки и подготавливать поврежденные участки
		8. Оштукатуривать поврежденные участки штукатурки

Зачетные единицы, присваиваемые блоку результатов обучения, имеют минимальное и максимальное значение:

- минимальное значение зачетных единиц означает стандартный уровень знаний, умений, самостоятельности и ответственности обучающихся. Например, соответствующий 3 уровню НРК;

- максимальное значение зачетных единиц определяется уровнем мастерства по данному блоку результатов обучения. Например, соответствующий 4 уровню НРК в зависимости от квалификации и/или соответствующий стандарту WorldSkills, которые требуют больше времени на подготовку кадров.

Зачетные единицы закрепляются за блоками результатов обучения на основе их «значения для использования» в рамках консультаций всех заинтересованных сторон, участвующих в проектировании квалификаций. Основной единицей измерения является «значение для использования» блоков результатов обучения относительно полной квалификации, для чего определяется иерархия результатов обучения, входящих в блок результатов обучения на основе их «значения для использования».

Для этого используются следующие критерии:

- значение/стоимость знаний, умений, самостоятельности и ответственности в этой единице для конкретной квалификации или рынка труда в целом;

- вклад в потенциал продолжения обучения, т.е. как содержание блока результатов обучения может способствовать возможности продолжать обучение;

- общественная значимость, т.е. как блок результатов обучения способствует формированию ключевых компетенций, таких как гражданские компетенции, работа в команде и т.д.;

- важность блока результатов обучения как базы для освоения других блоков результатов обучения и т.д.

- усилия, необходимые обучающемуся для получения знаний, умений и навыков, требуемые для завершения блока результатов обучения.

Следует подчеркнуть, что один и тот же блок результатов обучения может иметь разное значение зачетных единиц для разных квалификаций.

На основе Каталога квалификаций организации образования смогут самостоятельно формировать образовательные программы, позволяющие обучающимся осваивать квалификации последовательно или параллельно по индивидуальному плану обучающегося, а также использование результатов обучения в сетевой форме реализации процесса обучения без дополнительной адаптации и переработки, с целью обеспечения мобильности обучающихся.

Таким образом, Каталог квалификаций будет выполнять важную роль в системе оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения. Блоки результатов обучения будут служить в качестве ориентира для достижения квалификаций путем формирования модульных учебных программ организациями образования при непосредственном участии работодателя, повышая прозрачность, позволяя сравнивать содержание блоков результатов обучения в процессе подготовки специалиста.

## 6. Этапы создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET

Согласно рекомендациям CEDEFOP [10] определяем 12 этапов создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET на национальном уровне (Рисунок 5).



Рисунок 5. Этапы внедрения ECVET

### **Этап 1. Определение добавленной ценности**

Требуется четкое определение добавленной ценности от создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET. Информация готовится с учетом развития системы профессионального образования, совершенствования национальной системы квалификаций (НСК) и четко ориентирована на их развитие. Должны быть поставлены ясные обоснования.

### **Этап 2. Планирование процесса внедрения**

Это стандартный процесс управления проектом, его соответствующие шаги выглядят следующим образом:

- 1) Разработка целей;
- 2) Разработка задач для достижения этих целей;
- 3) Определение ресурсов, необходимых для выполнения задач;
- 4) Создание план-графика;
- 5) Определение метода отслеживания и оценки;
- 6) Формирование окончательного плана;
- 7) Распределение задач среди участников проекта.

### **Этап 3. Принятие обязательств**

Во время этого шага необходимо достичь приверженности плану создания и внедрения системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET, в первую очередь, политикам и лицам, принимающим решения. Коммуникация и информация для партнеров и широкой общественности являются обязательными. Успех реализации проекта зависит от их

благосклонности и поддержки. Привлечение интереса и получение поддержки заинтересованных сторон может иметь решающее значение для всего проекта.

#### ***Этап 4. Разработка законодательной и нормативно-правовой базы***

Гибкая правовая и институциональная основа является необходимой предпосылкой для поддержки осуществления широкого спектра национальных и местных мероприятий, которые необходимы для решения проблем, связанных с созданием и внедрением системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET.

#### ***Этап 5. Определение ролей***

Следующим шагом в реализации проекта является уточнение полномочий и распределение обязанностей между заинтересованными сторонами. Важным условием является прозрачное определение и распределение обязанностей и ролей в процессе принятия решений (и после процесса внедрения). Распределение задач национальным заинтересованным сторонам, очевидно, входит в компетенцию государства, что также относится к правовой базе, повышению интереса и поощрению социальных партнеров, отраслевых организаций, практиков и т.д.

Определение задач и обязанностей зависит от существующей законодательной и нормативной базы и от адаптивности этой основы. В любом случае, заинтересованные стороны должны быть проинформированы.

#### ***Этап 6. Своевременное распределение ресурсов***

Создание институциональной инфраструктуры облегчит создание и внедрение системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения за счет улучшения координации деятельности и обучения коллег по этому вопросу: выдвижение и подготовка национальных экспертов, участие персонала (тренеров, оценщиков, инспекторов и т.д.) и/или работа рабочих групп, созданных компетентными органами.

Очень ценной будет государственная поддержка в виде грантов и проектов.

#### ***Этап 7. Развитие НСК***

В последние годы подход, ориентированный на результаты обучения, стал одним из способов обеспечения прозрачности квалификаций и систем квалификации. В настоящее время он применяется к широкому кругу видов деятельности, связанных с квалификацией, начиная с определения конкретных видов практики работы и описанию самых широких уровней квалификации. Результаты обучения могут использоваться в различных контекстах: при определении профессиональных и образовательных стандартов, описаниях учебных программ/программ, спецификациях оценки, квалификационных дескрипторах, национальных основах квалификации и для других подобных целей, например, как кредитные соглашения, составление резюме, объявления о вакансиях, консультирование или управление образованием и обеспечением качества.

#### ***Этап 8. Оценка и валидация***

После этапа получения образования результаты обучения или набор результатов обучения могут быть признаны и подтверждены таким образом, чтобы они влияли на получение квалификации или могли быть переведены на другие учебные программы или квалификации. Именно в этом контексте возникают вопросы доверия, эквивалентности процессов оценки и обеспечения качества.

Рекомендации ECVET предполагают, что наилучшим способом передачи результатов обучения является их объединение в блоки результатов обучения.

Блоки результатов обучения связаны с содержанием и структурой квалификации; блоки результатов обучения и квалификации могут характеризоваться указанием количества зачетных единиц, в которых описывается размер квалификации и относительный вес блока в отношении общей квалификации.

#### ***Этап 9. Валидация и признание неформального и спонтанного обучения***

Этот этап, во-многом, связан с предыдущими шагами 4 и 8, и подчеркивает необходимость обновления и разработки нового законодательства, которое поддерживает

валидацию и признание неформального и спонтанного обучения. Граждане должны иметь возможность демонстрировать, чему они обучились, чтобы использовать это обучение в своей карьере и для дальнейшего образования и профессиональной переподготовки. Согласно рекомендациям ECVET необходимо создать систему, которая позволит людям выявлять, документировать, оценивать и сертифицировать все формы обучения, чтобы использовать это обучение для карьерного роста и для получения дальнейшего образования и профессиональной подготовки, особенно для обучения на протяжении всей жизни.

#### ***Этап 10. Обеспечение передачи и накопления результатов обучения***

Абсолютно обязательным является создание институциональной основы для передачи и накопления результатов обучения, когда они, достигнутые в одном контексте, могут быть приняты во внимание в другом контексте. Перенос зачетных единиц основан на процессах оценки, валидации и признания результатов обучения. Для того, чтобы быть переданы, результаты обучения должны быть оценены. Результаты оценки записываются в личную запись достижений учащегося и представляют собой кредит (зачетную единицу). На основе оцениваемых результатов кредит может быть подтвержден и признан другим компетентным учреждением.

Кроме того, национальная система образования должна установить четкие правила накопления зачетных единиц в различных учебных контекстах и в том, что учащиеся могут постепенно приобретать квалификацию путем последовательных оценок и валидации результатов обучения. Накопление кредитов (зачетных единиц) решается компетентным учреждением, ответственным за присуждение квалификации. Когда обучающийся накопил необходимое число зачетных единиц и когда все условия для присуждения квалификации выполнены, обучающийся получает квалификацию. В ECVET для накопления кредитов (зачетных единиц) используются блоки результатов обучения, которые могут быть постепенно оценены, проверены и признаны. Последнее основано на правилах и требованиях систем квалификаций к накоплению результатов обучения. Эти правила определяют, как результаты обучения накапливаются относительно некоторой квалификации, и как они оцениваются и проверяются.

#### ***Этап 11. Национальное и международное сотрудничество***

Достижение согласия по характеристикам мобильности обучения (длительность обучения, качественные результаты, материально-техническое обеспечение и обязанности различных заинтересованных сторон) требует общей документации по результатам обучения и характеристикам обучения и процессы присуждения квалификаций. В этой связи необходимо совместное развитие и общее использование шаблонов для меморандумов о взаимопонимании, соглашениях об обучении и свидетельств о достигнутых результатах.

Проекты Erasmus по мобильности для учащихся ПОО укрепят международное сотрудничество и станут движущей силой внедрения ECVET.

#### ***Этап 12. Полное принятие на национальном уровне***

Одобренное и принятое к исполнению нормативно-правовое обеспечение системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения на основе адаптации методологии ECVET; заинтересованность всех участников процесса; наличие экспертов, провайдеров профессионального образования, национальных центров, распространяющих инструменты ECVET на национальном и международном уровнях.



## Выводы

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что создание и внедрение современной системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения непосредственно связана с совершенствованием Национальной системы квалификаций в республике. Данная система воспринимается как средство решения большого числа проблем, которые связаны с системами образования и подготовки кадров. Но при этом создание такой системы требует определенных средств и времени.

Задачи, необходимые для создания и внедрения современной системы оценки, признания, накопления, перевода результатов обучения:

1. Переход рынка труда и профессионального образования и обучения к компетентностной парадигме.

2. Повышение понятности системы квалификации путем выявления взаимосвязей различных уровней квалификаций, установленных в стране.

3. Создание возможностей для сопоставления разных видов квалификаций через внедрение рамки квалификаций.

4. Предупреждение возникновения дублирующих и повторяющихся квалификаций.

5. Повышение прозрачности квалификационных стандартов через стандартизацию всех квалификаций и описание результатов обучения.

6. Создание условий для равной уважительной оценки профессионального образования и подготовки.

7. Интеграция образования и профессионального обучения.

8. Переориентация систем образования с «предложения» на «спрос».

9. Повышение значимости (с точки зрения потребностей рынка труда) и гибкости образовательных программ и программ профессионального обучения.

10. Повышение мобильности рабочей силы через: повышение степени интеграции региональных экономик, путем сокращения факторов, препятствующих мобильности; улучшение способности работников из других стран находить работу в соответствии со своей подготовкой; улучшении способности работодателей определять квалификацию мигрантов; более активное вовлечение частного сектора в мероприятия по профессиональному образованию и подготовке.

11. Создание эталона для целей обеспечения качества, что будет способствовать повышению прозрачности и внушать доверие профессиональных сообществ к системе квалификаций в стране.

12. Создание системы признания неформального образования.

13. Создание возможностей для накопления и перевода кредитов, необходимых для получения различных квалификаций.

14. Расширение доступа к образованию и профессиональному обучению и создание у обучающихся мотивации продолжать обучение посредством сертификации имеющихся навыков, с целью повышения образовательного уровня и конкурентоспособности на рынке труда.

15. Упрощение процедур интеграции и реинтеграции учащихся в системе образования, за счет разъяснения людям имеющихся у них возможностей для последующего образования.

16. Содействие обучающимся в принятии ими решений на основе всей полноты информации относительно существующих программ обучения и связанных с ними квалификационных стандартов путем сопоставления уровней разных квалификаций и выявлении четких образовательных трансфертов, ведущих к избранным ими карьерным целям.

## Список использованной литературы

1. Европейский фонд развития образования. 2014. Совершенствование Системы Профессиональных Квалификаций. Реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнёрах ЕФО
2. Recommendation of the european parliament and of the council of 18 june 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>
3. Mansfield, B. 2001. Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements. An International Manual. PRIME Research and Development Ltd. Torino.
4. Зарубежный опыт реформ в образовании. Аналитический обзор. 2010. URL: [http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2001/02/opyt\\_reform.pdf](http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2001/02/opyt_reform.pdf)
5. ECVET. 2011. Get to know ECVET better. Questions and Answers
6. ECVET. 2012. Using ECVET For Geographical Mobility: Part II of the ECVET Users' Guide - Revised version including key points for quality assurance. [http://www.ecvet-projects.eu/documents/ecvet\\_mobility\\_web.pdf](http://www.ecvet-projects.eu/documents/ecvet_mobility_web.pdf)
7. CEDEFOR. 2015. Necessary conditions for ECVET implementation Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
8. ЕФО. Совершенствование системы профессиональных квалификаций (реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнёрах ЕФО), 2013
9. Джон Харт. Национальная и секторная структура квалификаций/ Материалы проекта ЕС «Поддержка профессионально-технического образования в Республике Казахстан». – Астана: 2011. - 18 с.
10. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. : О. В. Дехтяренко [и др.] ; под ред. Э. М. Калицкого ; пер. с англ. И. В. Павлючик, Е. С. Харченко. – Минск : РИПО, 2011. – 140 с.
11. Стефани Аллэ. Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты. Отчет об исследовании, проведенном в 16 странах/ *Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Департамент по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства. - Москва: МОТ, 2011-142с.*
12. Cedefop. «Curriculum reform in Europe», 2012
13. НАО «Холдинг «Кәсіпқор». Методические рекомендации по оценке, признанию, накоплению и переводу результатов обучения в виде зачетных единиц для интеграции уровней технического и профессионального, послесреднего и высшего образования в соответствии с методологией ECVET/ материалы государственного задания «Услуги по разработке методических рекомендаций по оценке, признанию, накоплению и переводу результатов обучения в виде зачетных единиц для интеграции уровней технического и профессионального, послесреднего и высшего образования в соответствии с методологией ECVET» (договор №44/ГЗ от 27 мая 2019 года). – Астана: 2019. – 318с.
14. Софинский Н.А. Тарификация работ и профессиональные стандарты// ж. «Кадры предприятия». – М.: № 11, 2007.
15. Ержигитова Ш.Д., Далабаев Ж.К. Методология разработки отраслевого профессионального стандарта/Концептуальное видение создания Национальной системы квалификаций в РК. – Астана: 2011. - 86 с.

## КАТАЛОГ КВАЛИФИКАЦИЙ (электронный ресурс)

Страница 1



Выбираем квалификацию «Штукатур»

## Блоки результатов обучения по квалификации «Штукатур»

Блоки результатов обучения (БРО)	Результаты обучения	Критерии оценки
<b>Обязательные БРО</b>		
БРО 1. ...		
БРО 2. Устройство наливных стяжек пола вручную и механизированным способом  (5-7 зачетных единиц)	РО 2.1. Подготовка оснований для наливных стяжек полов и приготовление растворов.	1. Выбирает наиболее эффективный вариант проектного решения здания или сооружения
		2. Выполняет подсчет объемов работ для сметного расчета.
		3. Составляет локальные сметы по правилам и сметным нормативам.
		4. Определяет лимитированные затраты
		5. Выполняет сметный расчет стоимости строительства
		6. Выбирает транспортные средства для подготовительных работ на строительной площадке.
		7. Выбирает материалы и инструменты для подготовительных работ на строительной площадке
	РО 2.2. Выполнение работ по устройству наливных полов и оснований под полы.	1. Создает геодезическую разбивочную основу
		2. Выполняет планировку местности
		3. Разрабатывает способы отвода поверхностных и грунтовых вод
		4. Организует проведение подземных коммуникаций
		5. Выполняет работы по выносу в натуру главных и основных осей
6. Анализирует акты выполненных геодезических работ		
...		
<b>БРО по выбору</b>		
БРО ...		
...		