

Проект Концепции развития валидации и сертификации профессиональных компетенций в Узбекистане



Издатель

Deutsche Gesellschaft für

Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

(Германское общество по международному сотрудничеству)

Головные офисы

гг. Бонн и Эшборн, Германия

«Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана - TechVET»

Проектный офис GIZ

Узбекистан, г. Ташкент, Алмазарский район, улица Себзар, 313

www.giz.de

По состоянию на¹

Декабрь 2022 г.

Опубликовано

ООО «SABRPRINT»

Город Ташкент

Дизайн

Проект TechVET

Текст:

Нодир Рахимов, Ханс Шустерредер

Приведенные в этой концепции мнения и анализ являются ответственностью автора(ов) и могут не отражать взгляды или официальную политику GIZ

Данная концепция разработана и опубликована в рамках проекта «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана - TechVET», осуществляемого Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Германское общество по международному сотрудничеству) по поручению Федерального министерства по экономическому сотрудничеству и развитию Германии (BMZ)

¹Концепция отражает ситуацию до 21 декабря 2022 года.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ПРЕДИСЛОВИЕ | 3 |
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ | 6 |
| ГЛАВА 1.СИСТЕМА ВАЛИДАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЗБЕКИСТАНА | 8 |
| Становление системы валидации и вклад заинтересованных сторон | 8 |
| Законодательные рамки и провайдеры валидации | 10 |
| ВЫВОДЫ | 14 |
| ГЛАВА 2.СИСТЕМА ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЗБЕКИСТАНА | 15 |
| Правила и нормативные документы сертификации | 17 |
| Вовлеченность работодателей в процесс сертификации | 17 |
| Организация и проведение государственных экзаменов | 18 |
| ВЫВОДЫ | 20 |
| ГЛАВА 3.ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВАЛИДАЦИИ И СЕРТИФИКАЦИИ | 22 |
| ГЛАВА 4. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ВАЛИДАЦИИ И СЕРТИФИКАЦИИ | 23 |
| Предоставление четких ориентиров для оценки профессиональных компетенций | 23 |
| Предоставление информации о процедурах валидации и сертификации заинтересованным сторонам | 24 |
| Создание требований к оценщикам и механизмам по их отбору и обучению | 25 |
| Улучшение качества методов и процедур оценки | 26 |
| Улучшение практики по документированию, оценке и мониторингу результатов валидации и сертификации | 26 |
| Создание формальных механизмов обеспечения качества валидации и сертификации | 27 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 28 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Проект концепции описывает актуальную ситуацию и пути внедрения механизмов обеспечения качества валидации и сертификации профессиональных компетенций.

Проект концепции подготовлен в рамках проекта GIZ «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана – TechVET» Документ включает в себя результаты исследования национального опыта и лучших практик, затрагивающих процессы валидации и сертификации в сфере профессионального образования и обучения.

В разработке проекта концепции приняли участие международный и национальный эксперты. Процесс разработки охватил следующие основные этапы:

- Определение статус-кво процесса исследования «Валидация и сертификация в Узбекистане» (август-сентябрь 2022 г.). В рамках исследования были изучены этапы развития валидации и сертификации, сделан краткий обзор законодательных рамок, описаны имеющиеся достижения и вызовы, а также выработаны рекомендации.
- Привлечение ключевых стейкхолдеров проекта к обсуждению полученных результатов исследования «Валидация и сертификация в Узбекистане», а также будущей структуры концепции (21 сентября 2022 г.).
- Изучение международного опыта и презентация предварительной версии проекта «Концепции по валидации и сертификации» (28 ноября 2022 г.).
- Получение официальных отзывов к проекту «Концепции по валидации и сертификации» от заинтересованных сторон (декабрь 2022 г.).

Участие заинтересованных сторон – Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, Министерства занятости и трудовых отношений, Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров Республики Узбекистан, Института исследования рынка труда при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан, Ассоциации «Узтекстильпром» и других явилось важным вкладом в подготовку проекта концепции.

Пользуясь случаем, хотел бы поблагодарить всех, кто был вовлечен в процесс разработки проекта «Концепции по валидации и сертификации», а также экспертам Хансу Шустередеру, директору «NOVUM CONSULTING» (Австрия) и Нодиру Рахимову, консультанту в области образования (Узбекистан).

Проект GIZ «Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана – TechVET» продолжит работу в этом направлении.

Маттиас Клингенберг,
Руководитель проекта TechVET

ВВЕДЕНИЕ

Проведенные в период с 2017-2020 годы реформы в секторе образования заложили основу Национальной системе квалификаций, которая знаменует сдвиг в сторону образования, ориентированного на результат.

Национальная система квалификаций имеет 8 уровней и предусматривает гибкие пути достижения квалификаций через механизмы валидации и сертификации, а новый Закон «Об образовании» включил в себя определения таким понятиям, как «неформальное образование» и «информальное образование». Обучение на протяжении всей жизни было провозглашено в качестве одного из принципов системы образования.

Как показывает международный опыт, механизмы признания и валидации особо значимы для разных контингентов:

- молодежи, рано выбывшей из школы, с несформировавшимися навыками в процессе обучения или работы и не имеющей сертификата;
- мигрантов и иммигрантов;
- людей, которые хотят работать по определенной профессии, но не имеют требуемой квалификации, только необходимые навыки и опыт.

Европейские страны осуществляют валидацию для того, чтобы сделать мобильность граждан выше и дать им второй шанс полностью раскрыть свой потенциал в обучении, а также содействовать предоставлению равных возможностей для всех социально незащищенных групп населения, установлению равенства в системе образования и на рынке труда.

Валидация результатов неформального образования и информального обучения является составной частью общей системы оценки и сертификации профессиональных навыков/компетенций. По этой причине валидацию трудно рассматривать вне рамок общей системы оценки и сертификации. Именно поэтому данная концепция рассматривает систему валидации и сертификации как взаимосвязанные части, направленные на оценку профессиональных навыков/компетенций.

Система профессионального образования Узбекистана пока еще не имеет национальных рамок обеспечения качества, включающих (в том числе) процессы валидации и сертификации. Отсутствие механизмов обеспечения качества может оказывать негативное влияние на уровень доверия основных заинтересованных сторон (общества, работодателей, учащихся и др.) к системе ПОО в целом.

Как показывает международный опыт, национальные системы обеспечения качества валидации и сертификации профессиональных навыков выстраиваются на трех уровнях:

- макроуровень - уровень системы ПОО с его законодательными и нормативными положениями и рекомендациями;
- мезоуровень - учреждения ПОО и такие институции, как школы, компании и экзаменационные комитеты, в которых проводится сертификация и реализуются правила макроуровня;
- микроуровень - где происходит реальная оценка (экзаменация) со стороны учителей, оценщиков (экзаменаторов) и инструкторов из предприятий².

Целью настоящей концепции является обеспечение достоверности, надежности, беспристрастности и прозрачности валидации и сертификации профессиональных компетенций через разработку и внедрение механизмов обеспечения качества.

²Cedefop (2015). *Ensuring the quality of certification in vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 51 (p.25). <http://dx.doi.org/10.2801/25991>

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В настоящей концепции применяются следующие основные понятия³:

Аккредитация (Государственная аккредитация) - процесс государственного признания соответствия деятельности государственных образовательных учреждений и организаций, негосударственных образовательных организаций (далее — образовательные организации) государственным образовательным стандартам, государственным образовательным требованиям и учебным программам, а также предоставление права выдачи их выпускникам документов об образовании.

Аттестация образовательных организаций - основная форма государственного контроля по оценке деятельности образовательных организаций и определению содержания, уровня и качества подготовки кадров в соответствии с государственными образовательными стандартами, государственными образовательными требованиями и учебными программами.

Валидация результатов неформального и информального образования (далее валидация) - процесс оценки, в ходе которого оценивается неформальное и информальное обучение человека с целью определения, в какой степени этот человек достиг требуемых результатов обучения или компетентности (UNEVOC).

Доказательства оценки - информация, собранная в процессе оценки, которая определяет, является ли лицо или группа компетентными. В оценках образования, основанного на компетенциях, доказательства напрямую связаны с демонстрацией компетентности и способности обучаемого работать в соответствии с определенным стандартом.

Информальное образование - является целенаправленным, но не институционализированным (не воплощающим определенные правила и нормы), менее организованным и структурированным, чем формальное или не-формальное образование и может включать учебную деятельность в семье, на рабочем месте, по месту жительства и в повседневной жизни.

Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность лица к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, подтверждаемый соответствующим документом об образовании.

Компетенция – совокупность знаний, умений, навыков и отношений, необходимых для качественного выполнения профессиональных задач.

Неформальное образование - является институционализированным (воплощающим определенные правила и нормы), целенаправленным и спланированным лицом или организацией, обеспечивающей предоставление образовательных услуг, является дополнением и (или) альтернативой формального образования в обучении в течение всей жизни личности.

³По рекомендации участников координационных встреч в концепции использованы термины из Закона об образовании и других действующих нормативно-правовых актов. Отдельные термины заимствованы из европейских источников, так как они еще не внедрены в местную практику.

Обучение на основе компетенций - структурированная система обучения и оценки, которая позволяет людям приобретать компетенции для качественного выполнения связанных с работой действий в соответствии с установленным стандартом.

Оценка - процесс определения того, в какой степени учащийся приобрел определенные знания, навыки и компетенции (относящиеся к части квалификации или ко всей квалификации).

Оценка навыков и сертификация - систематический процесс сбора информации, оценки и документирования уровня компетенций отдельного лица или группы в соответствии с конкретными критериями для конкретной квалификации.

Обеспечение качества – деятельность, включающая планирование, реализацию, оценку, отчетность и повышение качества, осуществляемая для обеспечения того, чтобы образование и обучение (содержание программ, учебные планы, оценка и подтверждение результатов обучения и т.д.) соответствовали требованиям к качеству, ожидаемыми заинтересованными сторонами.

Результаты обучения (learning outcomes) - заявления, что учащийся знает, понимает и способен делать по завершении процесса обучения, определяемые с точки зрения знаний, навыков и компетенций.

Сертификация - процесс выдачи сертификата, формально удостоверяющий, что набор компетенций, полученных лицом, был оценен и подтвержден компетентным органом в соответствии с заранее определенным стандартом.

Сертификат - официальный документ, выданный присуждающим органом, в котором фиксируются достижения человека после оценки по заранее определенному стандарту. Специальность — наименование конкретного вида профессиональной подготовки, которая завершается присвоением квалификации.

Формальное образование - является институционализированным (воплощающим определенные правила и нормы), целенаправленным и спланированным при участии государственных образовательных учреждений и аккредитованных негосударственных образовательных организаций.

ГЛАВА 1. СИСТЕМА ВАЛИДАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЗБЕКИСТАНА

Становление системы валидации и вклад заинтересованных сторон

Предыдущий Закон «Об образовании» (1997) не включал в себя такие понятия, как неформальное, информальное обучение и обучение на протяжении всей жизни. До 2020 года не было ни одного правительственного документа, в котором предусматривалось признание результатов обучения, полученных вне формального сектора. Все это сильно осложняло вопросы лоббирования внедрения современных подходов в систему образования Узбекистана.

Проведенный анализ показал, что вопросы валидации явно прослеживались в деятельности двух организаций в Узбекистане – Представительства ЮНЕСКО и Филиала DVV International в Узбекистане. Эти две организации в рамках совместных проектов неоднократно поднимали важность развития валидации в Узбекистане. Ниже приводится список этих мероприятий и их цели:

| Дата | Название | Цель / связь с валидацией |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2015 | Семинар «Европейский опыт признания и валидации профессиональных компетенций, полученных в результате неформального и информального обучения» | Ознакомить широкий круг специалистов и представителей заинтересованных сторон Узбекистана и других стран Центрально-Азиатского региона с опытом стран ЕС в области признания и валидации профессиональных компетенций |
| 2016 | Круглый стол на тему «Приоритетные задачи по разработке Национальной стратегии для дальнейшего укрепления непрерывного и качественного неформального образования в Узбекистане» | В итоговом документе в качестве одной из рекомендаций было прописано: «Разработать и внедрить Национальные квалификационные рамки для обеспечения признания результатов обучения и компетенций, приобретенных в рамках всех форм обучения (формального, неформального и информального)» |
| 2017 | Семинар «Перспективы внедрения систем признания и валидации профессиональных компетенций, полученных в результате неформального и информального обучения в Узбекистане» | Ознакомление широкого круга специалистов и представителей заинтересованных сторон Узбекистана с опытом стран ЕС в области признания и валидации профессиональных компетенций, полученных в результате неформального, информального обучения и практической деятельности; ознакомить участников с результатами отчета по проведенному ситуационному анализу в данной области в Узбекистане, обсудить возможные необходимые шаги для создания в стране механизмов признания, валидации и аккредитации |
| 2017-2018 | Субрегиональное исследование «Обучение на протяжении всей жизни» | В рамках исследования был подготовлен страновой отчет Узбекистана, в котором отдельный раздел был посвящен вопросам признания, валидации и аккредитации предшествующего опыта. Результаты субрегионального исследования были представлены в серии региональных мероприятий, проводившихся в оффлайн и онлайн форматах |
| 2018 | Семинар, посвященный презентации проекта «Концепции по продвижению обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане» | Проект концепции включал в себя рекомендации по развитию признания, валидации и аккредитации ранее полученных знаний и навыков в Узбекистане |

Вышеперечисленные мероприятия показывают, что со стороны Представительства ЮНЕСКО и Филиала DVV International в Узбекистане были проведены различные мероприятия по лоббированию на национальном уровне вопросов валидации через повышение информированности лиц, принимающих решения, и проведение исследований. В то же время, изучение существующего опыта показало, что в Узбекистане не было ни одного случая применения механизмов валидации на практике.

Законодательные рамки и провайдеры валидации

Принятие Постановления Кабинета Министров «О мерах по организации деятельности Национальной системы профессиональных квалификаций, знаний и навыков в Республике Узбекистан» (№287 от 15 мая 2020 г.)⁴ стал первым документом, описывающим не только функции и задачи органов (Центры оценки квалификаций), но процедуры / правила валидации.

Постановлением утверждено Положение «О мерах по развитию Национальной системы профессиональных квалификаций, знаний и навыков», в котором описываются основные понятия, базовые компоненты, цели и задачи Национальной системы квалификаций, Республиканского совета по развитию профессиональных квалификаций, Отраслевого совета по развитию профессиональных знаний и квалификаций, Центра оценки компетенций, а также процедуры обучения профессиям безработных и незанятого населения, процедуры проведения квалификационных экзаменов, контроля над соблюдением утвержденных требований по обеспечению качества.

Основы деятельности Центров оценки компетенций⁵

Центр оценки компетенций - независимый орган по оценке компетенций, созданный в качестве самостоятельного юридического лица или структурного подразделения юридического лица.

Центр оценки компетенций создается в целях беспристрастной и независимой оценки профессиональной компетентности соискателей, прошедших обучение, переподготовку и повышение квалификации в центрах профессионального обучения, учреждениях профессионального образования, либо обучавшихся в производственных условиях или путем самостоятельного обучения.

Центр оценки компетенций осуществляет свою деятельность на основе самофинансирования.

Основными задачами центра оценки компетенций являются:

- оценка востребованных на рынке труда профессиональных компетенций соискателей независимо от способа приобретения;
- подтверждение соответствия соискателей требованиям профессиональных компетенций и профессиональных стандартов при приеме на работу, росте в структуре профессии;
- участие в подготовке и разработке предложений по нормативным документам и стандартам о профессиональных квалификациях;
- разработка и внедрение эффективных моделей компетенций, определяющих соответствующую шкалу развития каждой компетенции и четкие показатели поведения, формирующие четкие и правильные требования к работникам, занимающим определенные должности, работающие в соответствующей отрасли/предприятии;
- разработка корпоративных программ развития профессиональных компетенций и предпринимательских качеств.

Основными функциями Центра оценки компетенций являются:

- независимая и беспристрастная оценка компетентности соискателей;
- присвоение квалификационных разрядов и квалификационных категорий работникам широких и узких специальностей;
- определение, соответствия существующих компетенций соискателя установленным профессиональным стандартам;
- участие в разработке нормативных документов о профессиональных квалификациях и стандартах.

⁴Постановление Кабинета Министров «О мерах по организации деятельности Национальной системы профессиональных квалификаций, знаний и навыков в Республике Узбекистан» (№287 от 15 мая 2020 г.): <https://lex.uz/docs/4814154>

⁵Центр оценки компетенций в поздних документах стал упоминаться как Центр оценки квалификаций.

Закон «О занятости населения» также включает в себя статьи, связанные с Центрами оценки квалификации (статья 81), порядком аккредитации Центров оценки квалификации (статья 82), порядком проведения оценки квалификации, компетенции и навыков (статья 83), результатами проведения оценки квалификации, компетенции и навыков (статья 84).

Статья 81. Центры оценки квалификации

Центры оценки квалификации проводят оценку профессиональной квалификации, компетенции и навыков лиц, желающих пройти оценку профессиональной квалификации, компетенции и навыков.

Центры оценки квалификации создаются в качестве самостоятельного юридического лица либо отдельного структурного подразделения юридического лица.

Центры оценки квалификации должны отвечать следующим требованиям:

- *иметь в штате (допускается совместительство) не менее одного работника, имеющего высшее образование и стаж практической работы не менее трех лет по каждому из направлений, по которым заявитель претендует на проведение оценки квалификации, компетенции и навыков, а также прошедшего Республиканские курсы повышения квалификации работников органов по труду;*
- *иметь в собственности, на праве хозяйственного ведения, оперативного управления или на ином законном основании материально-техническую базу, в том числе оценочные средства для проведения оценки квалификации, компетенции и навыков по каждому из направлений, по которым заявитель претендует на проведение оценки квалификации, компетенции и навыков.*

Центры оценки квалификации:

- *предоставляют лицам, желающим пройти оценку профессиональной квалификации, компетенции и навыков, необходимую информацию о правилах и процедурах оценки квалификации, компетенции и навыков;*
- *организуют и проводят оценку квалификации, компетенции и навыков на соответствие требованиям профессиональных стандартов путем проведения экзамена по присвоению квалификационного разряда рабочим и квалификационной категории специалистам и при необходимости квалификационных пробных работ;*
- *формируют сведения о результатах оценки квалификации, компетенции и навыков, оформляют и выдают паспорт квалификации по форме, утверждаемой Республиканским советом;*
- *вносят сведения о выданных паспортах квалификации в Национальный реестр лиц, имеющих подтвержденную квалификацию;*
- *представляют отчет о своей деятельности органам по труду.*

Директором центра оценки квалификации может быть лицо, имеющее высшее образование и прошедшее курсы повышения квалификации на Республиканских курсах повышения квалификации работников органов по труду.

В организационную структуру центра оценки квалификации в обязательном порядке должна входить экспертная квалификационная комиссия.

Деятельность центров оценки квалификации финансируется за счет:

- *средств учредителей;*
- *платы, вносимой за проведение оценки квалификации, компетенции и навыков;*
- *средств, выделяемых в рамках государственного заказа на профессиональное обучение;*
- *добровольных пожертвований и целевых взносов юридических и физических лиц, средств попечителей и иных источников, не запрещенных законодательством;*
- *размер платы, вносимой за проведение оценки квалификации, компетенции и навыков, устанавливается центрами оценки квалификации самостоятельно.*

Центры оценки квалификации в целях признания выдаваемых ими паспортов квалификации в иностранных государствах, в которые выезжают граждане для осуществления временной трудовой деятельности, заключают партнерские соглашения с органами, уполномоченными осуществлять оценку квалификации, компетенции и навыков, или работодателями соответствующих иностранных государств⁶.

⁶Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» <https://lex.uz/acts/5055696>

В Законе «О занятости населения» также отрегулированы процедуры аккредитации Центра оценки квалификации (статья 82), где в качестве основного органа прописано Министерство занятости и трудовых отношений. Согласно закону, допускается аккредитация одного центра оценки квалификации по нескольким видам профессиональной деятельности (профессиям).

Заявитель — центр оценки квалификации (далее — заявитель), претендующий на аккредитацию, представляет:

- У заявление на получение аккредитации;*
- У документы, подтверждающие наличие в штате принятого по трудовому или гражданско-правовому договору специалиста (специалистов) с высшим образованием по каждому из направлений, по которым заявитель претендует на проведение оценки квалификации, компетенции и навыков;*
- У документы, подтверждающие наличие в собственности, на праве хозяйственного ведения, оперативного управления или ином законном основании оценочных средств, необходимых для проведения оценки квалификации, компетенции и навыков, а также материально-технической базы, предназначенной для организации и проведения квалификационного экзамена;*
- У оценочные средства для проведения оценки квалификации, компетенции, навыков и методы оценки, включая используемые материально-технические ресурсы и программное обеспечение для онлайн-тестирования, определяются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.*

Решение об аккредитации либо об отказе в аккредитации центров оценки квалификации принимается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по представлению Республиканского совета. Аккредитация выдается сроком на 5 лет.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами» (№4939 от 31 декабря 2020 г.) создан Совет по развитию профессиональных квалификаций и компетенций, подотчетный Президенту Республики Узбекистан и Кабинету Министров, который наряду с другими задачами ответственен за «внедрение гибких, прозрачных и объективных механизмов признания, валидации и аккредитации (сертификации) квалификаций и компетенций исходя не только из полученного образования, но и профессионального опыта, навыков, а также личных и деловых качеств работников»⁷.

Этим Постановлением на отраслевые советы возложена задача «формирования системы признания, валидации и аккредитации (сертификации) результатов неформального и информального образования, включая организацию деятельности центров оценки квалификаций», а также утверждена программа создания центров оценки квалификации в приоритетных отраслях экономики при крупных предприятиях на 2021 год.

Постановление Кабинета Министров «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы развития профессиональных навыков и знаний» (№606 от 30.09.2021 г.) является самым актуальным документом, направленным на дальнейшее развитие Национальной системы квалификаций и основных его участников. В нем были утверждены типовые положения об Институте исследований рынка труда, Отраслевых советах и Центрах оценки квалификации. На основе этого документа и вышеприведенных рамочных документов можно выстроить следующую структуру органов ответственных за валидацию:

⁷Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами» (№4939 от 31 декабря 2020 г.): <https://lex.uz/docs/5203492>

Совет по развитию профессиональных квалификаций и компетенций

У внедрение гибких, прозрачных и объективных механизмов признания, валидации и аккредитации (сертификации) квалификаций и компетенций.

Институт исследования рынка труда

- У участвует в формировании системы признания, подтверждения и аккредитации (аттестации) результатов неформального и информального образования, в том числе в организации деятельности центров оценки квалификаций;
- У внедряет, ведет и организует развитие реестра юридических лиц, осуществляющих деятельность по оценке компетенций и национального реестра лиц с утвержденной квалификацией;
- У изучает и анализирует уровень реального соответствия квалификации лиц, получивших квалификацию.

Отраслевые советы

- У участие в формировании системы признания, подтверждения и аккредитации (аттестации) результатов неформального и информального образования, в том числе в организации деятельности центров оценки квалификаций;
- У отбор организаций для выполнения задач Центров оценки компетенций (ЦОК), наделение их полномочиями по объективной оценке квалификаций и проверка информации, предоставляемой ими в процессе отбора и предоставления полномочий;
- У определение наименования профессиональной квалификации для каждого центра оценки квалификации;
- У разработка инструментов оценки по определенным квалификациям и их экспертиза;
- У контроль за деятельностью Центров оценки квалификаций;
- У создание апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами оценки квалификации, и наладка ее деятельности;
- У организация размещения сведений о беспристрастной оценке квалификации в соответствующем реестре.

Центры оценки квалификаций

- У проведение оценки квалификаций, востребованных на рынке труда, независимо от способа их приобретения.

ВЫВОДЫ

На основе выше приведенной информации можно сделать вывод, что Узбекистан предпринял действенные шаги для создания Национальной рамки квалификаций, одним из важных компонентов которой является система валидации. В стране созданы законодательные и нормативно-правовые основы для валидации, а также институции, ответственные за валидацию.

Однако система валидации находится на стадии становления и имеет как сильные, так и слабые стороны. Это наглядно демонстрирует таблица SWOT-анализа:

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ благоприятная законодательная база; ■ наличие национальных квалификационных рамок; ■ созданы институции, ответственные за валидацию. | <ul style="list-style-type: none"> ■ не разработаны национальные принципы (вкл. руководство) валидации, учитывающие лучшие практики; ■ недостаток экспертов в области валидации; ■ в ЦОК нет случаев практического применения валидации; ■ слабые механизмы финансирования валидации; ■ слабая информационная поддержка валидации; ■ отсутствие консультаций для населения в вопросах валидации. |
| Возможности | Угрозы |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ высокая потребность (сильные миграционные) потоки, развитый неформальный сектор экономики); ■ наличие крупных проектов в области ПОО (GIZ, UNESCO, HELVETAS, ADB); ■ наличие секторов, в которых имеется наибольшая потребность и благоприятные условия для валидации; ■ высокая политическая поддержка. | <ul style="list-style-type: none"> ■ потеря доверия к механизмам валидации со стороны населения и лиц, принимающих решения; ■ отказ правительства от идеи и дальнейшего развития ЦОК. |

В качестве угроз представляется потеря доверия к механизмам валидации со стороны населения и лиц, принимающих решения, что может привести к отказу правительства от идеи дальнейшего развития ЦОК. Это может негативно повлиять на стимулы населения обучаться на протяжении всей жизни, используя гибкие пути достижения квалификаций. Для устранения таких угроз необходимо использовать имеющиеся возможности, а именно: использовать фактор высокой политической поддержки и наличия больших международных проектов в области ПОО (GIZ, UNESCO, HELVETAS, ADB) для пилотирования и внедрения механизмов валидации в отдельных секторах, в которых имеется наибольшая потребность в кадрах и гибких механизмах признания квалификаций.

В стране проведены подготовительные работы по созданию ЦОК, но они пока ещё не начали практическую деятельность по оценке квалификаций. К концу 2022 года в стране насчитывалось 14 ЦОК, которые располагаются на базе моноцентров «Ишгамархамат». Ожидалось решение об аккредитации еще ЦОК в 22-х приоритетных отраслях экономики.

Механизм разработки профессиональных стандартов (включая структуру и содержание) требует усовершенствования и нуждается в механизмах, обеспечивающих их качество и регулярное обновление. Сами профессиональные стандарты трудно рассматривать в качестве основы для проведения валидации и сертификации, так как они описывают процесс и не имеют индикаторов оценки.

Действующие правила оценки квалификаций носят общий, поверхностный характер и не имеют ориентированность на валидацию и оценку компетенций. Для проведения качественной и транспарентной валидации/сертификации ЦОК нуждаются в технической и методической поддержке, а также в подготовленных оценщиках (экзаменаторах).

ГЛАВА 2. СИСТЕМА ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЗБЕКИСТАНА

В настоящее время в системе профессионального образования действуют следующие типы образовательных учреждений:

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Профессиональная школа - учреждение начального профессионального образования, которое осуществляет обучение на базе выпускников IX классов на основе двухлетних интегрированных учебных программ общеобразовательных предметов и предметов специальностей в дневной форме обучения на бесплатной основе.</i> | <i>Колледж - учреждение среднего профессионального образования, которое осуществляет обучение на базе общего среднего, среднего специального и начального профессионального образования в дневной, вечерней и заочной формах продолжительностью до двух лет, исходя из сложности профессий и специальностей на основе государственного заказа или платного контракта.</i> | <i>Техникум - учреждение среднего специального профессионального образования, которое осуществляет обучение на базе общего среднего, среднего специального, начального профессионального и среднего профессионального образования в дневной, вечерней и заочной формах продолжительностью не менее двух лет, исходя из сложности профессий и специальностей на основе государственного заказа или платного контракта.</i> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

В стране насчитывается 339 профессиональных школ, 162 колледжа и 214 техникумов. Ответственность за вопросы сертификации несут следующие организации:

Кабинет Министров Республики Узбекистан

- ✓ определяет порядок аттестации и государственной аккредитации образовательных организаций, аттестации педагогических кадров и научного персонала, выдачи негосударственным образовательным организациям лицензий на право осуществления деятельности по оказанию образовательных услуг;
- ✓ утверждает государственные образцы документов об образовании и устанавливает порядок выдачи документов об образовании государственного образца.

Государственная инспекция по надзору за качеством образования

- ✓ реализует государственную политику в области контроля за качеством образовательно-воспитательного процесса, профессорско-преподавательского состава, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в системе образования;
- ✓ проводит аттестацию и государственную аккредитацию образовательных организаций (за исключением негосударственных образовательных организаций, оказывающих внешкольные образовательные услуги), а также аттестацию педагогических работников образовательных организаций;
- ✓ осуществляет мониторинг качества образовательно-воспитательного процесса в образовательных организациях.

Министерство высшего и среднего специального образования

- ✓ обеспечивает разработку и утверждает государственные образовательные стандарты (в том числе государственный стандарт дошкольного образования и воспитания) и государственные образовательные требования;
- ✓ устанавливает порядок оценки знаний, умений и навыков обучающихся;
- ✓ разрабатывает меры, направленные на повышение качества профессиональной подготовки кадров в образовательных организациях, совершенствует учебные программы;
- ✓ утверждает нормативно-правовые акты по оценке успеваемости, организации учебного процесса, итоговой государственной аттестации обучающихся, а также определяет категории обучающихся в порядке экстерната.

Учреждения профессионального образования

- ✓ проведет оценку навыков и сертификации.

Правила и нормативные документы сертификации

Сертификация выпускников профессиональных школ, колледжей и техникумов проводится на основе Положения о порядке проведения итоговой государственной аттестации в средних, специальных, профессиональных учреждениях (зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 6 октября 2009 г. Регистрационный № 2011). В данное положение (16 октября 2018 года) в соответствии с Постановлением Центра профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования и Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров Республики Узбекистан были внесены изменения⁸.

Стоит отметить, что положение было разработано и обновлено до решения о разделении учреждений профессионального образования на три типа (профессиональная школа, колледж и техникум), но все еще сохраняет свою силу. Оно описывает общие правила итоговых аттестационных экзаменов, структуру государственной аттестационной комиссии, порядок организации и проведения итоговой аттестации, а также порядок организации и проведения государственных экзаменов в академических лицеях и профессиональных колледжах

⁸Постановление о внесении изменений в положение о порядке проведения итоговой государственной аттестации в средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях: <https://lex.uz/docs/3998392>

Вовлеченность работодателей в процесс сертификации

В профессиональных колледжах государственная аттестационная комиссия (далее - ГАК) формируется из состава специалистов организаций-работодателей, профессорско-преподавательского состава аналогичных высших учебных заведений, отраслевых специалистов министерств и ведомств, а также опытных, квалифицированных преподавателей-специалистов родственных профессиональных колледжей и данной образовательной организации.

Преподаватели специальных предметов профессиональных колледжей включаются в состав членов ГАК по представлению заместителя директора по производственному обучению. В профессиональных колледжах не менее 40% членов ГАК должны быть представителями организаций работодателей. В процессе итоговой аттестации могут участвовать представители Государственного тестового центра при Кабинете Министров Республики Узбекистан.

Организация и проведение государственных экзаменов

Итоговая аттестация в профессиональных учебных заведениях проводится с целью:

- комплексной оценки соответствия уровня знаний, квалификации и навыков обучающихся требованиям государственных образовательных стандартов;
- решения вопроса о присвоении обучающимся квалификации младшего специалиста;
- решения вопроса о выдаче диплома государственного образца обучающимся по окончании учебного заведения.

Итоговая аттестация проводится итоговыми ГАК, которые организуются в образовательных учреждениях по направлениям смежного образования.

Государственные экзамены в профессиональных колледжах состоят из истории Узбекистана, практических экзаменов по профессиям, защиты квалификационной работы или вместо нее - экзаменов по наборам профессиональных предметов.

Комплект тестовых заданий формируется преподавателями образовательного учреждения, полностью охватывает содержание образовательных программ и обсуждается в соответствующих отделах (кафедрах).

Всего тестовые задания будут состоять из 72 вопросов. На выполнение заданий дается 2 астрономических часа и дополнительно 10 минут на копирование отмеченных в бланке ответов.

При итоговой оценке тестовых заданий Государственной академической комиссией за 86-100% правильное выполнение заданий выставляется 5 баллов, за 71-85% правильное выполнение заданий - 4 балла, за 56-70% правильное выполнение - 3 балла, 2 балла до 56% правильного завершения.

Практический экзамен по профессиям определяет сформированность квалификаций и навыков учащихся профессиональных колледжей, а также уровень профессиональной подготовки (тарифный разряд).

Практические экзамены по профессиям проводятся после завершения производственных практик согласно учебному плану и после сдачи государственного экзамена по истории Узбекистана, перед защитой дипломной работы или государственных экзаменов по комплексу профессиональных предметов.

Согласно учебному плану, в первую неделю из двух недель, отведенных на итоговую аттестацию, планируется практический экзамен по истории Узбекистана и профессиям, а во вторую неделю - государственные экзамены по защите квалификационной работы или комплексу профессиональных предметов.

Форма проведения практических экзаменов по профессиям, содержание заданий определяются исходя из особенностей профессии и содержания профессиональной деятельности. Практические экзамены по профессиям организуются на базе учебных мастерских, лабораторий образовательного учреждения или производственных предприятий.

Варианты практических экзаменационных заданий по профессиям подбираются специалистами организаций-работодателей, заместителем директора по производственному обучению профессионального колледжа, старшим мастером, учителями специальных предметов и мастерами производственного обучения в виде комплексных работ, а также определяется перечень сырья, чертежей, технологической карты, измерительного и раскройного оборудования, необходимого для выполнения практических работ.

ВЫВОДЫ

Анализ существующего опыта показал, что система оценки и сертификации профессиональных навыков сохраняет в себе признаки традиционного подхода, а ключевые элементы компетентностного подхода пока еще не сформированы. Нижеприведенная таблица отражает результаты SWOT-анализа местного опыта через призму основных принципов компетентностного подхода:

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ благоприятная законодательная база; ■ наличие национальных квалификационных рамок; ■ широкая сеть учреждений ПОО; ■ относительно развитая материально-техническая база; ■ административный и кадровый потенциал; ■ устойчивое финансирование системы ПОО. | <ul style="list-style-type: none"> ■ механизм разработки профессиональных стандартов и образовательных программ не отвечает современным требованиям и не обеспечивает должный уровень определения потребностей и их трансфер в образовательные программы; ■ устаревшее Положение о проведении итоговой государственной аттестации; ■ не разработаны национальные принципы сертификации (вкл. руководства), учитывающие лучшие практики; ■ недостаток экспертов по оценке навыков; ■ слабые механизмы вовлечения работодателей в процесс оценки навыков; ■ несовершенство механизмов мониторинга / оценки результатов процесса сертификации. |
| Возможности | Угрозы |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ наличие больших проектов в области ПОО (GIZ, UNESCO, HELVETAS, ADB); ■ налаженная система повышения квалификации работников ПОО. | <ul style="list-style-type: none"> ■ потеря доверия к механизмам сертификации со стороны населения и работодателей; ■ сохранение у работников ПОО недостаточного понимания принципов образования, основанного на компетенциях. |

Как видно из таблицы, положение, регулирующее процессы сертификации в Узбекистане, требует обновления. Здесь важно отметить, что в рамках проекта GIZ «PECA» был разработан проект Положения о порядке проведения итоговой государственной аттестации в профессиональных образовательных учреждениях. Утверждение этого документа может создать новые рамочные условия для сертификации и вовлечения работодателей в ПОО. Однако это создаст лишь общие рамочные условия, но никак не предполагает внедрение механизмов обеспечения качества в вопросах оценки навыков и сертификации.

Опыт разработки образовательных программ также требует совершенствования, так как их структуру можно охарактеризовать как: ориентированная на ввод (input-oriented) с упором на содержание и количество часов, затрачиваемых на каждый раздел. В разделах, определяющих знания и навыки, основное внимание уделяется знаниям, а не целям обучения. Другими словами, основное внимание уделяется тому, что студент должен знать, а не тому, что он должен уметь делать⁹.

В целом можно констатировать, что в практике местного опыта пока еще не прослеживается логическая связь между основными звеньями ПОО, такими как: оценка потребностей> профессиональный стандарт> образовательная программа> учебная программа> оценка навыков / сертификация.

⁹*Skills development in Uzbekistan – a sector assessment (2022, ADB)*

ГЛАВА 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВАЛИДАЦИИ И СЕРТИФИКАЦИИ

Эффективные процессы валидации и сертификации могут быть реализованы только в том случае, если предусмотрены определенные «инпуты», например, положения о сертификации и/или валидации, техническая и кадровая инфраструктура, обученные оценщики/экзаменаторы, руководящие принципы и материалы, стандарты оценки.

С учетом этого, в качестве приоритетных направлений концепции развития валидации и сертификации рекомендуются¹⁰:

- предоставление четких ориентиров для оценки профессиональных компетенций;
- предоставление информации о процедурах валидации и сертификации заинтересованным сторонам;
- создание требований к оценщикам, механизмам отбора и обучения;
- улучшение качества методов и процедур оценки;
- улучшение практики по документированию, оценке и мониторингу результатов валидации и сертификации;
- создание формальных механизмов обеспечения качества валидации и сертификации.

Реализация вышеприведенных направлений может проводиться с учетом рекомендаций, дескрипторов и индикаторов Европейской эталонной рамки обеспечения качества для профессионального образования и обучения (EQAVET).

¹⁰Направления подобраны с учетом рекомендаций, отраженных в публикации Cedefop (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 51 (p.25). <http://dx.doi.org/10.2801/25991>

ГЛАВА 4. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ВАЛИДАЦИИ И СЕРТИФИКАЦИИ

Предоставление четких ориентиров для оценки профессиональных компетенций

В развитых странах действуют правовые нормы, определяющие стандарты валидации и сертификации, которые указывают, что следует оценивать. Стандарты или критерии оценки компетенций выражены в терминах отражающих результаты обучения.

Данное направление – приоритетное, оно охватит разработку стандартов валидации и сертификации, включающих содержание и процесс (например, общие принципы, сроки, разрешения на повторение отдельных частей или всей оценки, описание результатов обучения, предписанные методы или рамки для оценки, стандартизированные и/или нестандартизированные экзамены, процедуры апелляции).

Список первоочередных действий:

- определение приоритетных секторов и учреждений для пилотирования новых подходов в валидации и сертификации;
- формирование рабочей группы из числа ведущих специалистов профильных министерств, учреждений ПОО, международных проектов и независимых экспертов;
- организация мероприятий (семинары, тренинги, конференции и учебные поездки) по усилению потенциала членов рабочей группы в области обеспечения качества валидации и сертификации;
- анализ национального опыта и определение областей, требующих улучшения;
- описание процессов и создание руководящих принципов по разработке, обновлению и утверждению профессиональных стандартов. В этом документе необходимо описать основные этапы разработки / обновления, определить требования к компетенциям ответственных лиц, а также механизмы обеспечения и контроля качества каждого этапа;
- описание процессов и создание руководящих принципов по разработке, обновлению и утверждению образовательных программ. Важно описать основные этапы разработки / обновления, определить требования к компетенциям ответственных лиц, а также механизмы обеспечения и контроля качества каждого этапа. Необходимо разработать механизмы / инструменты, обеспечивающие трансфер содержания профессиональных стандартов в образовательные программы;
- описание процессов, этапов и создание руководящих принципов по организации и проведению валидации профессиональных компетенций;

Предоставление информации о процедурах валидации и сертификации заинтересованным сторонам

Информировать заинтересованные стороны (например, учащихся, оценщиков-экзаменаторов, преподавателей, работников учреждений ПОО/Центров оценки квалификаций), участвующих в процессе валидации и сертификации крайне важно.

Кандидаты, оценщики, преподаватели и инструкторы являются основными заинтересованными сторонами, которым необходимо знать требования к оценке компетенций, чтобы иметь возможность соблюдать национальные, региональные правила. Как правило, это информация, относящаяся к методам, процедурам и критериям приема, оценки и аттестации. Целью всех информационных усилий является создание общего понимания сертификационных требований для поддержки прозрачности.

Список первоочередных действий:

- разработка руководств и других материалов по информированию, адаптированных для соискателей, оценщиков-экзаменаторов, преподавателей и инструкторов;
- создание веб-сайтов по освещению валидации и сертификации (выгоды от валидации, процедуры подачи заявок, методы / критерии оценки и т. д.).

Создание требований к оценщикам и механизмам по их отбору и обучению

Работа оценщиков имеет центральное значение в обеспечении качества валидации и сертификации. Важно разработать требования к профилю оценщика, определить процедуры их отбора и аккредитации, также механизмы подготовки и повышения квалификации оценщиков.

Необходимо определить роли и обязанности в рамках процессов сертификации – не только требуемые компетенции оценщиков, но и состав экзаменационной комиссии, обязанности по управлению качеством на уровне образовательных учреждений/ Центров оценки квалификаций.

Список первоочередных действий:

- разработка требований к отбору и профилю компетенций оценщика-экзаменатора;
- определение организаций, ответственных за аккредитацию оценщиков-экзаменаторов;
- разработка требований к составу экзаменационной комиссии;
- создание и пилотирование курсов по подготовке и повышению квалификации оценщиков (включая создание платформ по обмену опытом);
- определение и обучение лиц, ответственных за обеспечение качества \ валидации и сертификации на уровне организаций (Центров оценки квалификаций, учреждений ПОО).

Улучшение качества методов и процедур оценки

Существуют разные подходы в отношении методов и процедур оценки. Некоторые страны регулируют применение определенных методов оценивания, в то время как другие предоставляют общую методологическую основу, а решение практических вопросов остается за провайдерами ПОО и экзаменационными комиссиями.

В рамках этого направления будут разработаны подходы, гарантирующие качество методов оценки.

Список первоочередных действий:

- стандартизация выпускных экзаменов в учреждениях ПОО;
- стандартизация процессов валидации в Центрах оценки квалификаций;
- усовершенствование механизмов проверки/утверждения экзаменационных заданий;
- разработка и пилотирование различных методов оценки навыков и компетенций;
- подготовка методических пособий и руководств по проведению валидации и сертификации.

Улучшение практики по документированию, оценке и мониторингу результатов валидации и сертификации

Мониторинг процесса сертификации является важной задачей на макро- (система), мезо- (поставщик) и микроуровнях (оценщик). Сбор и анализ информации о результатах сертификации может предоставить важную информацию на разных уровнях и для разных целей.

В частности, информация от учащихся и оценщиков, включая участников рынка труда, которые участвуют в оценке, может быть в виде:

- обратной связи от отдельных учащихся (например, в отношении процесса развития их компетентности, их сильных и слабых сторон);
- обратной связи от провайдеров ПОО (например, в отношении разработки и организации процесса сертификации, а также других процессов, таких как педагогический и дидактический подход, учебные площадки и т. д.);
- обратной связи на системном уровне (например, в отношении стандартов, основанных на результатах обучения, требований к учителям и оценщикам, участия заинтересованных сторон).

Список первоочередных действий:

- разработка и внедрение методологии для внутреннего и внешнего мониторинга и оценки, охватывающих содержание (например, соблюдение стандартов, основанных на результатах обучения) и процесс сертификации;
- разработка механизмов обеспечения участия заинтересованных сторон \ на всех уровнях мониторинга и оценки относительно валидации и сертификации;
- внедрение индикаторов в отношении сертификации (например, индикаторы EQAVET 4, 5, 6, 7 и 9, адаптированные к национальным условиям) на разных уровнях.

Создание формальных механизмов обеспечения качества валидации и сертификации

Узбекистан пока еще не создал систему обеспечения качества ПОО. Как известно, вопросы валидации и сертификации являются одной из важных составляющих такой системы. В рамках этого направления будет предпринята попытка создания в Узбекистане формальных механизмов обеспечения качества для валидации и сертификации профессиональных компетенций.

Рекомендации, дескрипторы и индикаторы Европейской эталонной рамки обеспечения качества для профессионального образования и обучения (EQAVET) могут стать основой для этой работы.

Список первоочередных действий:

- подведение итогов работы, проведенной в рамках вышеописанных направлений;
- разработка постановления о внедрении механизмов обеспечения качества валидации и сертификации на макро-, мезо- и микроуровнях (включая описание ролей и ответственностей на всех уровнях и разработку «дорожной карты» по их поэтапному внедрению).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» (№ЗРУ-637 от 23 сентября 2020 г.);
2. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» (№ЗРУ-642 от 20 октября 2020 г.);
3. Постановление Кабинета министров «О мерах по организации деятельности Национальной системы профессиональных квалификации, знаний и навыков в Республике Узбекистан» (№287 от 15 мая 2020 г.);
4. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами» (№4939 от 31 декабря 2020 г.);
5. Постановление Кабинета Министров «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы развития профессиональных навыков и знаний» (№616 от 30.09.2021 г.);
6. Концепция семинара «Европейский опыт признания и валидации профессиональных компетенций, полученных в результате неформального и информального обучения» (26 ноября 2015 г., Ташкент);
7. Итоговый документ Круглого стола «Приоритетные задачи по разработке Национальной стратегии для дальнейшего укрепления непрерывного и качественного неформального образования в Узбекистане» (17 июня 2016 г.);
8. Концепция семинара «Перспективы внедрения систем признания и валидации профессиональных компетенций, полученных в результате неформального и информального обучения в Узбекистане» (18 декабря 2017 г.);
9. Проект Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане (15 августа 2018 г.);
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. The recognition of prior learning: Validating general competences: Michela Meghnagi, Michele Tuccio (2022);
12. COUNCIL RECOMMENDATION of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01);
13. International Labour Organization: A review of skills testing and certification in TVET in Lebanon, Beirut, December 2021;
14. Cedefop (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 51. <http://dx.doi.org/10.2801/25991>
15. Skills development in Uzbekistan – a sector assessment (ADB2022).