

ЕВРОПЕЙСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО ВАЛИДАЦИИ НЕФОРМАЛЬНОГО И СПОНТАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Третье издание

Впервые опубликовано на английском языке как:

[European guidelines for validating non-formal and informal learning.](#)

Третье издание Издательского бюро Европейского Союза.

© Cedefop, 2023

Перевод на русский язык:

© Европейский фонд образования, 2024

Ответственность за перевод полностью лежит на Европейском фонде образования (ETF).

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ

Это третье обновление Европейского руководства по валидации неформального и спонтанного обучения было разработано Cedefop – Европейским центром развития профессионального образования. Обновление данного руководства является результатом процесса консультаций с заинтересованными сторонами и экспертами в области валидации, который начался в 2020 году:

- (а) Консультативная группа Европейской рамки квалификаций обсуждала элементы руководства на пленарных заседаниях и внесла ценные комментарии;
- (б) проектная группа по валидации, включающая членов КГ ЕРК и отдельных экспертов, оказывала поддержку в различных видах деятельности;
- (в) результаты флэш-опроса, на который ответили около 200 человек, участвующих в валидации, внесли полезный вклад;
- (г) обсуждения и вклад более 100 участников онлайн-семинара в ноябре 2021 года позволили получить ценную информацию по конкретным темам;
- (д) консультации и участие в мероприятиях, связанных с Erasmus+ и другими европейскими проектами, также послужили основой для подготовки проекта.

Европейская Комиссия, Генеральное управление по вопросам занятости и социальных дел, в соответствии с Рекомендацией о валидации неформального и спонтанного обучения 2012 года координировали эту работу. Cedefop в лице Эрнесто Виллальба-Гарсиа и Йенса Бьорнавольд оказал техническую и концептуальную поддержку и разработал проект руководства. Cedefop особо признателен проектной группе по валидации, которая неоднократно вносила ценный вклад и помогла улучшить документ.

Данное Руководство было переведено на русский язык в рамках проекта DARYA – Dialogue and action for resourceful youth in Central Asia. Цель [DARYA](#) – содействовать расширению возможностей трудоустраиваемости молодых женщин и мужчин в регионе Центральной Азии за счет инклюзивного и ориентированного на рынок труда развития навыков. Проект DARYA финансируется Европейским Союзом и реализуется Европейским Фондом Образования с 2022 по 2027 год в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

СОДЕРЖАНИЕ

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ	3
-------------------------	---

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ	5
--------------------	---

1. ЦЕЛЬ ЕВРОПЕЙСКОГО РУКОВОДСТВА	6
----------------------------------	---

2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ: ЧЕЛОВЕК – В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ	9
2.1 Центральная роль индивидуума	9
2.2 Четыре фазы процесса валидации	10
2.3 Различные цели и преимущества валидации	14

3. ВАЛИДАЦИЯ – СОДЕЙСТВУЮЩИЙ ФАКТОР ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ И ВО ВСЕХ СФЕРАХ ЖИЗНИ	16
3.1 Контекст и переносимость валидации	16
3.2 Валидация в области навыков и стратегий обучения в течение всей жизни	20
3.3 Вовлечение и координация заинтересованных сторон	21
3.4 Финансирование и затраты	24
3.5 Специалисты по валидации и их компетенции	25

4. ЭЛЕМЕНТЫ ВАЛИДАЦИИ	29
4.1 От результатов обучения к сертификации	29
4.2 Информация, повышение осведомлённости и охват	34
4.3 Профориентация и консультирование	36
4.4 ИКТ и процесс валидации	37
4.5 Обеспечение качества	39

5. МЕТОДОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОЦЕССА ВАЛИДАЦИИ	41
5.1 Уравновешивание противоречивых требований	41
5.2 Методологии и инструменты валидации: соответствуют ли они цели?	41
5.3 Стандарты, ориентированные на результаты и компетенции	42
5.4 Инструменты и техники процесса валидации	43

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ	50
-------------------------------	----

СОКРАЩЕНИЯ	60
------------	----

ССЫЛКИ	61
--------	----

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ВАЛИДАЦИИ	63
---	----

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Европейское руководство по валидации неформального и спонтанного обучения призвано прояснить условия для разработки и внедрения валидации. Руководство предназначено для всех, кто участвует в инициировании, разработке и внедрении валидации, и является источником вдохновения и размышлений.

Разработка и внедрение валидации опирается на несколько взаимосвязанных элементов, которые, будучи объединенными, могут усилить роль валидации на национальном и европейском уровнях. Руководящие принципы ставят человека в центр процесса, отвечая потребностям и целям. Они дают представление об обеспечении валидации и методологиях, а также о том, как можно координировать и осуществлять этот процесс.

Это третье обновление европейских рекомендаций следует принципам, согласованным в Рекомендации Совета 2012 года по валидации, и расширяет их, а также предусматривает проведение оценки Рекомендации и последующие действия. Руководство является результатом консультаций с заинтересованными сторонами и экспертами по валидации в течение последних трёх лет.

1. ЦЕЛЬ ЕВРОПЕЙСКОГО РУКОВОДСТВА

Определение валидации, используемое для руководства в данной публикации, соответствует определению, данному в Рекомендации Совета 2012 года по валидации неформального и спонтанного обучения(1): «Валидация означает процесс подтверждения уполномоченным органом того, что человек приобрел результаты обучения, измеренные в соответствии с установленными стандартами, и состоит из следующих четырёх отдельных этапов: идентификация, документирование, оценка и сертификация.»

Процедура признания неформального и спонтанного обучения основана на двух фундаментальных принципах. Во-первых, все обучение, независимо от того, когда и где оно было получено, является потенциально ценным. Во-вторых, спонтанное, неформальное и формальное обучение дополняют друг друга(2). Эти простые принципы должны разделяться всеми заинтересованными сторонами, чтобы валидация была успешно внедрена, использована и полностью раскрыла свой потенциал.

Процедура валидации способствует адаптации образования к индивидуальным потребностям, расширяя возможности людей через признание и использование их текущих знаний, умений и понимания. Повышение гибкости образования и обучения, например, путём присвоения кредитов и облегчения доступа к программам обучения, позволяет улучшить повышение квалификации и переквалификацию. В контексте рынка труда, валидация может способствовать мобильности между рабочими местами, облегчая передачу знаний, навыков и компетенций(3) через институциональные, отраслевые и национальные границы. Работодатели и профсоюзы могут использовать валидацию для улучшения карьерных возможностей сотрудников и лучшего соответствия навыков рабочим задачам. Гражданское общество, волонтерские и молодежные организации могут полагаться на процессы процедуры валидации для определения и документирования компетенций, развитых участниками в их деятельности.

Настоящее руководство предназначено для всех, кто участвует в инициировании, разработке и внедрении валидации, и служит источником вдохновения и размышлений, рассматривая общие вопросы и проблемы, с которыми сталкиваются на разных уровнях и в разных контекстах. Оно направлено на ясное определение условий разработки и внедрения процедуры признания, выделяя критические решения, которые заинтересованные стороны должны принимать на различных этапах процесса. Целью не является продвижение единственного «правильного решения», а скорее определение альтернатив и их последствий. Это отражает необходимость того, чтобы механизмы процедуры признания соответствовали целям и были разработаны с учётом различных целевых групп и их потребностей.

Рекомендуется ознакомиться с Европейским инвентарем по процедуре признания(валидации)/ European inventory вместе с данным руководством. Европейский инвентарь представляет

¹ Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning.

² Формальное обучение «происходит в организованной и структурированной среде с точки зрения целей обучения, времени или ресурсов (например, в образовательном или учебном учреждении)». Неформальное обучение «происходит в рамках запланированной деятельности - с точки зрения целей обучения, времени или ресурсов - где присутствует некоторая форма поддержки обучения (например, отношения ученик-учитель/тренер)». Спонтанное обучение «происходит в рамках повседневной деятельности - работы, семьи или досуга - которая не обозначена четко как учебная деятельность с точки зрения целей, времени или поддержки обучения. Разграничение между этими формами обучения может быть вопросом интерпретации и отличаться от страны к стране». Более подробную информацию об определениях см. Cedefop (2023).

³ В настоящем руководстве признается сложность и широкий спектр результатов обучения: они могут состоять не только из теоретических и практических знаний; но также могут включать практические и аналитические навыки, а также более широкие компетенции. Такие компетенции могут отличаться способностью человека применять знания и навыки самостоятельно и автономно. Мы знаем о том, что иногда в качестве дополнительных концептуальных элементов при описании обучения включаются установки и склонности, но по соображениям простоты эти элементы не были включены в данное руководство.

примеры того, как различные страны и организации разрабатывают и внедряют валидацию, что дополняет и усиливает содержание руководства. Вместе они способствуют взаимному обучению и обмену опытом, что может быть полезным при разработке и внедрении процедуры признания в различных контекстах(4).

Темы, представленные в настоящем руководстве, следует рассматривать как взаимосвязанные строительные блоки, которые, объединённые вместе, могут усилить роль валидации как на национальном, так и на европейском уровне, создавая согласованный подход. В Блоке 1 представлен первоначальный обзор тем и вопросов, которые должны быть рассмотрены заинтересованными сторонами в этой области.

Структура руководства организована следующим образом. Во второй главе подчёркивается важность постановки человека в центр процесса процедуры валидации, обращая внимание не на необходимость учитывать его потребности и цели. Третья глава посвящена рассмотрению различных контекстов валидации и связанных с ними политик в профессиональной и устойчивой манере. Эти две главы в первую очередь предназначены для тех, кто занимается разработкой политики и лицам, принимающим стратегические решения. В четвёртой главе рассматриваются аспекты, связанные с проведением валидации, координацией и реализацией процесса. В главе 5 обсуждаются методологии и инструменты валидации(5). Заключительная глава 6 кратко резюмирует все предыдущие разделы. В конце каждого раздела представлен список ключевых вопросов, которые служат инструментом для размышлений. Эти вопросы также повторяются в Приложении 1 для фасилитации обсуждения.

⁴ Предполагается создать интерактивный инструмент, который позволит пользователям изучить руководство вместе с Европейским обзором: он будет доступен на веб-портале Cedefop. Там же будут даны ссылки на руководство Cedefop по определению и описанию результатов обучения - тема, лежащая в основе и поддерживающая валидацию. Это позволит обогатить руководство и сделать его интегрированным инструментом, непосредственно поддерживающим работу разработчиков политик и практиков.

⁵ Глава 5 посвящена обсуждению технических и концептуальных вопросов, которые не являются релевантными для всех, занимающихся процедурой признания, но имеют решающее значение для тех, кто занимается разработкой инструментов и методологией, а также для тех, кто участвует в определении и использовании ориентиров и стандартов.

Блок 1. Ключевые вопросы, касающиеся валидации

- Учитывается ли индивидуальная перспектива во всех элементах валидации?
- Были ли определены и чётко доведены до сведения участников цель, задачи и ожидаемые результаты валидации?
- Отражается ли цель валидации в организации процесса и подчеркивается ли она при реализации различных фаз?
- Существуют ли возможности для валидации в различных контекстах и какова их роль:
 - в образовании и обучении?
 - на рынке труда?
 - в третьем секторе?
- Взаимодействует ли валидация с политикой и услугами в других сферах?
 - Разъяснены ли роли и обязанности заинтересованных сторон?
 - Какие шаги предпринимаются для того, чтобы избежать фрагментации и обеспечить согласованный подход?
- Могут ли люди переводить в кредиты и накапливать результаты валидации в различных контекстах?
- Обеспечено ли устойчивое финансирование и согласованы ли механизмы распределения затрат?
- Были ли уточнены, разработаны и поддержаны профессиональные роли специалистов по валидации?
- Предоставляется ли информация о валидации таким образом, чтобы обеспечить осведомлённость, охват и доступ?
- Предоставляется ли руководство и консультирование до, во время и после процесса валидации?
- Используются ли результаты обучения для определения ориентиров для валидации?
 - Согласованы ли ориентиры и стандарты между заинтересованными сторонами?
 - Как валидация связана с различными квалификациями?
 - Имеются ли чёткие связи с Национальными Рамками Квалификаций (НРК)?
- Рассматривался ли потенциал ИКТ для улучшения процедуры признания?
- Как обеспечивается качество в процессе валидации?
- Какие методики валидации доступны и как их можно использовать и потенциально совмещать для конкретных политик и практик?
 - Соответствуют ли методы валидации поставленной цели?
 - Являются ли инструменты надёжными, валидными и применяемыми на более масштабном уровне?

2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ: ЧЕЛОВЕК – В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

2.1 Центральная роль индивидуума

Необходимо учитывать человека и его конкретные требования, и обстоятельства во всех аспектах процедуры валидации. Несмотря на то, что это связано с политическим, институциональным, финансовым, техническим и правовым контекстом, и зависит от них, важно, чтобы любой механизм процедуры валидации неформального и спонтанного обучения служил конкретному человеку. Только адекватно отражая знания, навыки и компетенции, приобретенные человеком, валидация может служить более широким целям, поставленным перед системой образования и обучения, рынком труда и обществом в целом.

Не существует универсального подхода к валидации: она должна учитывать широкий спектр индивидуальных условий и потребностей. В идеале, люди должны иметь возможность доступа к процессам валидации на разных этапах своей жизни, что гарантирует то, что соответствующий опыт обучения будет надлежащим образом определен и оценен. Валидация должна помочь человеку осознать свои существующие знания, навыки и компетенции, сделать их видимыми для других, чтобы человек мог сделать следующий шаг в своей карьере, связанной с обучением и трудоустройством на протяжении всей жизни. Валидация выполняет не только функцию предотвращения ненужных повторений уже полученных знаний, но также позволяет признать собственные сильные и слабые стороны и становится ценным инструментом для личного развития. Нижеприведенные аспекты имеют решающее значение для сохранения центральной роли личности в валидации.

Во-первых, важно, чтобы участники процесса валидации были хорошо осведомлены и имели полное представление о его содержании и последствиях. Это требует наличия консультирования до, во время и после процедуры валидации, а также интеграции процесса валидации в общий подход к обучению и развитию карьеры. Кроме того, эффективность валидации повышается, когда она связана с соответствующими услугами и структурами поддержки, включая профориентацию, финансирование и качественное обучение. Для этого необходимо предпринимать информационно-рекламную деятельность и обеспечить доступность и удобный доступ к информации о валидации для людей, проживающих и работающих в различных местах.

Во-вторых, лица, участвующие в валидации, должны иметь возможность контролировать процесс и принимать решения об использовании результатов. В любой момент человек должен иметь возможность остановить процесс без ущерба для себя. Также крайне важно, чтобы кандидат знал о возможностях подачи апелляции, и чтобы механизмы, созданные для этой цели, были прозрачными и заслуживали доверия. Во избежании конфликта интересов и обеспечения справедливости, необходимо четкое распределение ролей и обязанностей. Лица, управляющие процессом валидации, должны учитывать и уважать неприкосновенность частной жизни и личную уязвимость. Обязательным условием также является соблюдение стандартов защиты индивидуальных данных и прав на неприкосновенность частной жизни, обеспечение строгой конфиденциальности и справедливого обращения.

В-третьих, важно управлять ожиданиями. Человек должен быть проинформирован и знать о преимуществах валидации. С самого начала необходимо понимать обменную стоимость (валюту) результата валидации и то, как это может быть использовано для доступа к получению дальнейшего обучения, трудоустройства или возможностей личного развития для индивида. Люди не должны вступать в процесс, основываясь на ложных предположениях.

Таким образом, индивидуальные потребности и обстоятельства затрагивают все элементы, представленные в настоящем руководстве, и должны учитываться при разработке, внедрении и совершенствовании механизмов валидации.

Блок 2. Ключевые вопросы, касающиеся первостепенности значения индивидуума

- В какой степени люди осведомлены о процедуре валидации и имеют к ней доступ?
- Предназначены ли механизмы валидации для учёта разнообразного (и неожиданного) опыта обучения или же они охватывают ограниченный (и заранее определенный) набор опыта?
- В какой степени валидация служит различным людям на разных этапах их жизни? В какой степени она направлена на обучение в течение всей жизни и во всех сферах жизни, трудовую карьеру и волонтерство?
- Были ли разработаны четкие процедуры, гарантирующие конфиденциальность?
- Какие меры были приняты для обеспечения справедливого и равного обращения?
- Существуют ли возможности для подачи апелляции?
- Были ли разработаны и применены этические стандарты?
- Может ли человек, если появится возможность, перевести в кредиты и накапливать результаты валидации?
- Получают ли люди поддержку до, во время и после процедуры валидации?

2.2 Четыре фазы процесса валидации

Широкая ориентация валидации, которая учитывает сложности индивидуального обучения, приводит к введению четырехфазной (этапной) модели, представленной в Руководстве по валидации 2009 года и Рекомендации по валидации 2012 года. Эти четыре фазы валидации – идентификация, документирование, оценка и сертификация – позволяют адаптировать концепцию валидации к различным контекстам и целям. В зависимости от цели процесса валидации разным этапам будет уделяться разное внимание, как указано в разделе 2.3.

2.2.1 Идентификация (выявление)

Валидация начинается с идентификации приобретенных знаний и является тем этапом, когда человек все больше осознает свои предыдущие достижения. Этот этап имеет решающее значение, поскольку результаты обучения различаются у разных людей и могут быть получены в различных контекстах: дома, в процессе обучения, во время работы или волонтерской деятельности. Для многих открытие и осознание собственных возможностей само по себе является ценным результатом процесса. В некоторых странах идентификация происходит вместе с предварительным этапом вовлечения в процесс/набора, который определяет, подходит ли человек для участия в валидации. Такая идентификация может начинаться со сравнения индивидуальных результатов обучения с заранее определенным шаблоном или изучения индивидуального опыта. На этом начальном этапе человек должен быть осведомлен о затратах и преимуществах валидации. Этот этап также иногда связан с профилированием или скринингом в процессе профориентации (Cedefop, 2020).

Методы и подходы к этапу идентификации должны быть гибкими и открытыми для неожиданных ситуаций, не ограничивая диапазон результатов обучения, которые должны быть рассмотрены (см. раздел 4.1.2 Ориентиры и стандарты). В этом процессе часто требуется активное участие консультантов и советников, которые могут вступить в диалог с кандидатом, направить его (её) к соответствующим вариантам и инструментам, а также управлять ожиданиями. Хотя в настоящее время всё чаще используются подходы, основанные на ИКТ, на этом этапе, которые отличаются высокой масштабируемостью и низкой стоимостью, их стандартизированный характер может ограничить способность выявлять и оценивать сложные комбинации знаний, навыков и компетенций, которыми обладают люди. В то же время

использование интервью и подходов, основанных на диалоге, может быть более затратным, но потенциально принести большую ценность для кандидата (см. также Главу 5).

Блок 3. Ключевые вопросы, касающиеся идентификации

- Существуют ли шаблоны и систематические способы определения результатов обучения?
- Ограничивается ли этап идентификации заранее определёнными областями предыдущего обучения? Что является отправной точкой для идентификации навыков?
- Как достигается баланс и сочетание между стандартизированными методами (например, основанными на информационно-коммуникационных технологиях) и открытыми методами (например, диалоговыми) в процессе идентификации и как они сочетаются и уравниваются?
- Каким образом деятельность по профориентации и карьерному консультированию взаимодействуют с этапом идентификации и поддерживают его?
- Как специалисты поддерживают этап идентификации?

2.2.2 Документирование

Этап документирования дополняет этап идентификации, добавляя свидетельства и доказательства приобретенных знаний. Это может быть достигнуто путём создания портфолио, которое, как правило, включает резюме и обзор карьерного пути, подкреплённые различными видами доказательств, начиная от письменных документов и заканчивая образцами работы и демонстрацией практики (Глава 5). Эти доказательства должны позволить (будущим) внешним читателям и пользователям оценить и, в конечном счёте, доверять результатам обучения, полученным человеком. Простого перечисления названия профессий или должностей недостаточно.

Обеспечение такого доверия и, следовательно, переносимости доказательств и свидетельств, имеет решающее значение и требует координации на региональном, национальном и европейском уровнях. Ситуация, когда провайдеры валидации на разных уровнях – местном, региональном, отраслевом, национальном и европейском —используют различные форматы документов и свидетельств (и потенциально конкурирующие), создаёт преграды для передачи и накопления знаний на протяжении всей жизни, в процессе обучения и работы.

Унифицированные форматы представления опыта обучения, такие как Europass, способствуют такому переносу и улучшению понимания этих результатов. Использование общей терминологии, такой как Европейские навыки, компетенции профессии (ESCO), способствуют созданию более качественной и простой в использовании документации. ИКТ также приобретают всё большее значение для документирования результатов обучения, позволяя создавать и хранить онлайн портфолио.

Блок 4. Ключевые вопросы, касающиеся документирования

- Существует ли договоренность о том, какие доказательства следует принимать в целях валидации?
- Была ли целевая аудитория, в частности отдельные лица, осведомлена о том, что принимается в качестве доказательства?
- Являются ли форматы, используемые для документирования неформального и спонтанного обучения общеизвестны и/или приняты?
- В какой степени существующие форматы документации поддерживают передачу и переносимость доказательств, собранных в контексте валидации?

2.2.3 Оценка

Оценкой обычно называют этап, на котором результаты обучения индивидуума сравниваются с определенными эталонами и/или стандартами. Она должна быть разработана таким образом, чтобы фиксировать и оценивать обучение, специфическое для каждого человека, поэтому необходимо рассмотреть различные инструменты. В некоторых случаях достаточно будет письменных тестов, в других случаях потребуются демонстрации, практические тесты и оценка других форм доказательств.

Этап оценки зависит от используемого стандарта или ориентира. Переход к стандартам, основанным на результатах обучения, часто считается ключевым для возможности проведения валидации. Оценка на основе результатов обучения не ограничивается конкретными входными факторами, а опирается на знания, понимание и навыки учащегося. Это позволяет учитывать и уважать индивидуальные различия в образовательной карьере, учитывая различия в том, как, где и когда происходило обучение. Входные факторы, такие как «где» и «в течение какого времени», могут иметь больший вес, чем другие, в зависимости от этих факторов. Многие инструменты и методы, используемые для оценки неформального и спонтанного обучения, будут основаны на инструментах и методах, используемых в формальном образовании и обучении, или аналогичны им. Чтобы охватить сложный спектр обучения, может потребоваться сочетание инструментов и методик.

Этап оценки имеет решающее значение для общей достоверности результатов валидации неформального и спонтанного обучения. В некоторых случаях сертификаты, основанные на валидации, воспринимаются как более низкие по сравнению с сертификатами, выдаваемыми в рамках традиционных курсов и образовательных программ. Чтобы противостоять такому восприятию, инструменты и процессы должны быть представлены как можно более прозрачным образом и должны быть связаны с четкими стандартами. Укрепление взаимного доверия тесно связано с наличием надёжных механизмов обеспечения качества, гарантирующих, что все этапы валидации, включая оценку, открыты для критического анализа. Вовлечение соответствующих заинтересованных сторон также будет способствовать укреплению доверия.

Блок 5. Ключевые вопросы, касающиеся оценки

- Адаптированы ли инструменты оценки к потребностям и особенностям человека?
- Обеспечивается ли достоверность, надёжность, доступность и справедливость?
- Можно ли оспорить результаты оценки?
- Были ли четко определены и доведены до сведения условия проведения оценки с точки зрения процедуры, инструментов и стандартов оценки/оценивания:
 - - кандидатам?
 - - работодателям и учебным заведениям?
- Проводится ли регулярный сбор и анализ отзывов?

2.2.4 Сертификация

Заключительный этап валидации – это сертификация и окончательное оценивание результатов обучения, которые были выявлены, документированы и оценены. Он может принимать различные формы, но обычно это присвоение формальной квалификации⁽⁶⁾ или частичной квалификации (или отдельной самостоятельной части квалификации). В некоторых областях (отраслях экономики и промышленности) сертификация может также включать выдачу лицензии, позволяющей человеку выполнять определённые задачи. В последние годы мы наблюдаем рост различных сертификационных документов⁽⁷⁾ – например, в виде цифровых этикеток, микросертификатов, сертификатов от производителей и международных квалификаций. Появление подобных альтернативных документов может иметь важные последствия для валидации в ближайшие годы (Раздел 4.1).

Ценность (или валюта) квалификаций, сертификатов и удостоверений значительно варьируется и в значительной степени отражает легитимность органа, присуждающего документы, или органа, подтверждающего результаты обучения. Для отдельных кандидатов важно знать об этих различиях, поскольку они могут повлиять на значимость всего процесса валидации.

Во многих странах ЕС валидация связана с национальными системами квалификаций и в некоторой степени интегрирована в них. Она разработана как альтернативный путь к хорошо известным и признанным квалификациям (Cedefop, 2020). Поскольку требования к кандидатам, следующим по различным учебным маршрутам, будут схожими, квалификация, присвоенная на основе валидации, в принципе, будет иметь ту же ценность, что и квалификация, присвоенная на основе формального образования. Можно утверждать, что валидация играет всё большую роль в повышении гибкости национальных систем квалификаций и рамок. В то время как национальные рамки квалификаций (НРК) представляют обзор квалификаций в стране и их связей, валидация может поддержать обучающихся в переходе через институциональные, отраслевые и национальные границы.

⁶ Формальная квалификация определяется как «официальный результат (сертификат, диплом или звание) процесса оценки, который получается, когда компетентный орган определяет, что человек достиг результатов обучения в соответствии с установленными стандартами и/или обладает необходимой компетенцией для выполнения работы в определенной сфере деятельности. Квалификация обеспечивает формальное признание ценности результатов обучения на рынке труда, в сфере образования и обучения. Квалификация может предоставить юридическое право заниматься профессиональной деятельностью» (Cedefop, 2023).

⁷ Документ, выданный компетентным органом (учебное заведение или учебная организация, орган, выдающий сертификаты, профессиональная организация), описывающий учебную деятельность (на основе Cedefop, 2023).

Блок 6. Ключевые вопросы, касающиеся сертификации

- Известен ли орган, выдающий документ?
- Прозрачен ли процесс, ведущий к присуждению документа?
- Насколько результаты валидации (квалификации, сертификаты, удостоверения, и т.д.) могут быть использованы для продолжения образования и трудоустройства?
- Связаны ли сертификаты, полученные в результате валидации с НРК?

2.3 Различные цели и преимущества валидации

Разнообразные потребности людей требуют, чтобы валидация могла служить разным целям. В зависимости от конкретных потребностей человека, особое внимание будет уделяться различным этапам. При стремлении получить формальную квалификацию решающее значение имеют надежность и достоверность этапов оценки и сертификации. В других случаях, например, в отношении волонтерства, большее внимание уделяется идентификации и документированию, меньшее – формальной оценке и сертификации.

Акцент на идентификации и документировании обычно связан с механизмами валидации, которые имеют более формативный характер, в то время как акцент на оценке и сертификации имеет более суммативный характер. Суммативные механизмы валидации нацелены на сертификацию компетенций, в то время как формативные подходы больше ориентированы на самосознание и развитие личности. Оба подхода могут сосуществовать, и иногда суммативные подходы могут включать формативные элементы. Механизмы валидации должны быть представлены таким образом, чтобы ясно определить их основную цель и позволить людям выбирать форму, которая наилучшим образом соответствует их потребности. Люди, не заинтересованные в получении формальной квалификации, должны иметь возможность выбрать решение, которое уделяет больше внимания этапам идентификации и документирования.

При валидации обычно оценивается предшествующее обучение для получения доступа к образовательной программе или для присвоения частичной или полной квалификации. Таким образом, время, проведенное в процессе обучения, может быть значительно сокращено, а программы адаптированы и подобраны с учётом индивидуальных особенностей человека, чтобы заполнить пробелы. Это может способствовать снижению социального неравенства, поскольку доступ к образованию и обучению становится более широким, что позволяет получить его людям, не имеющим формального образования.

Валидация может играть важную роль в процессах найма, внутреннего развития навыков в компаниях и в управлении человеческими ресурсами в целом. Часто рассматриваемая как картирование и/или измерение компетенций или навыков, такая валидация в компаниях широко распространена и играет важную, хотя и не всегда заметную, роль в нашем обществе. (Cedefop, 2014).

Результаты валидации можно использовать для прогнозирования соответствия кандидата занимаемой должности. Внутренние потребности в обучении и несоответствие навыков могут быть определены в результате процессов валидации.

Результаты валидации также могут быть использованы для документирования результатов обучения, полученных в ходе добровольного опыта в контексте организаций гражданского общества или молодежных ассоциаций. В таких случаях основная цель заключается в том, чтобы сделать эти результаты видимыми, а не формализовать их в виде присвоения квалификации.

Валидация также может иметь важные эффекты самореализации и помочь людям изменить направление своей карьеры или перейти от одной работы к другой, основываясь на полученном ранее опыте.

Блок 7. Ключевые вопросы, касающиеся целей и преимуществ валидации

- Была ли определена и чётко доведена до сведения цель валидации?
- Были ли чётко определены этапы процесса валидации с учётом целей валидации?
- Отражается ли цель валидации в структуре различных этапов валидации?
- Чётко ли доведены до сведения индивидуума преимущества валидации?

3. ВАЛИДАЦИЯ – СОДЕЙСТВУЮЩИЙ ФАКТОР ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ И ВО ВСЕХ СФЕРАХ ЖИЗНИ

3.1 Контекст и переносимость валидации

Процессы валидации различаются в зависимости от индивидуальных потребностей и особенностей участвующих кандидатов, а также контекста. Для того чтобы валидация способствовала индивидуальному обучению и трудовой карьере, необходимо решить вопрос о переносимости результатов. Европейский инвентарь показывает, что валидация организована по-разному в различных контекстах и условиях. Валидация в условиях образования и обучения значительно отличается от процессов валидации, проводимых на предприятиях или в организациях гражданского общества. Стратегический подход к валидации подразумевает сквозной подход, который позволяет участникам рынка труда, организациям гражданского общества, учебным заведениям и службам сосредоточиться на отдельных людях, их потенциале и потребностях. Механизмы валидации в идеале должны поддерживать индивидуальные переходы между образованием, занятостью и гражданским обществом с более широкой точки зрения повышения квалификации или переквалификации и развития личности.

Сложность этих процессов перехода (переноса) можно проиллюстрировать на примере различий между валидацией в сфере образования и обучения и процессами валидации (картирования компетенций) в компаниях: при валидации человека для присвоения ему частичной или полной квалификации ориентиром обычно служат формальные учебные программы или стандарты. Они в основном хорошо известны и имеют четкую обменную ценность (для дальнейшего обучения или трудоустройства). При картировании компетенций на предприятиях используются внутренние (в некоторых случаях отраслевые) ориентиры. Они менее известны широкой общественности и не предназначены для того, чтобы играть роль за пределами компании или сектора, о котором идёт речь. Хотя эти два процесса направлены на достижение схожих результатов, т.е. на учёт предшествующего обучения, они обычно действуют раздельно; человек редко сможет совместить эти два процесса. То же самое можно сказать и о валидации волонтерской деятельности, где лишь ограниченное внимание уделяется возможности переноса в другие контексты и сектора. Это указывает на необходимость улучшения диалога между поставщиками услуг по валидации, особенно между образованием и обучением и рынком труда; например, картирование компетенций в компаниях и секторах должно информировать и способствовать валидации, направленной на получение формальных квалификаций и сертификатов. Это не подразумевает, что процессы валидации должны быть одинаковыми в разных секторах и контекстах. Скорее, они должны быть способны общаться на общем языке компетенций или результатов обучения. Тем не менее, уместно более подробно проиллюстрировать специфические особенности различных контекстов валидации.

3.1.1 Валидация в образовании и обучении

Во многих европейских странах стратегии в области валидации возникли в рамках политики, связанной с образованием, обучением и квалификациями, начиная с 1980-х годов. Они имели значительное влияние на текущее понимание и разработку механизмов валидации. Образование и обучение по-прежнему играют важную роль в инициировании валидации неформального и спонтанного обучения в Европе, а министерства образования играют ключевую роль в их продвижении и координации.

Валидация способствует более гибкому доступу к образованию и обучению, являясь важнейшим аспектом политики повышения квалификации и переквалификации. Учащиеся, не имеющие официальных дипломов, могут быть приняты на образовательные программы на основе подтверждения их предыдущего обучения. Валидация способствует освобождению от

части (частей) программы образования и обучения, сокращая время обучения. Это широко показано в системе ПОО, где предыдущий опыт работы часто засчитывается как эквивалент части программы, модуля или квалификации. В высшем образовании кредиты (обычно в виде ECTS – Европейская система перевода и накопления зачётных единиц) могут начисляться на основе предыдущего опыта. Во многих случаях валидация также служит основой для присвоения полной квалификации. Это означает, что квалификация может быть получена с помощью различных форм и путей обучения, что ставит под вопрос предоставление образования и обучения как монополии формальных учебных заведений. Важны результаты обучения, т.е. то, что кандидат знает, понимает и умеет делать в соответствии с требованиями квалификации.

Этот подход к валидации заключается в том, чтобы расширить доступ образовательных и учебных учреждений и их квалификаций для учёта навыков и компетенций, полученных вне формальной среды. Главной целью этих механизмов является определить, соответствует ли кандидат конкретным требованиям, установленным соответствующим учебным заведением или образовательным сектором. Эти механизмы играют критическую роль в расширении доступа к образованию и обучению для более широкого круга учащихся, включая разнообразные навыки и компетенции, и способствуют созданию более гибких образовательных траекторий.

В некоторых случаях валидация рассматривается исключительно как связанная с образованием и обучением, что потенциально ограничивает её роль, например, на предприятиях или в секторе волонтерства. Механизмы валидации в образовании могут быть (узко) сосредоточены на программе или квалификации и/или учреждении. Такая узкая направленность ограничивает возможность подтверждения навыков, которые могут быть очень ценными для человека и которые остаются невостребованными. Кроме того, результаты валидации могут быть привязаны к одному учреждению и сектору образования и не могут быть перенесены за пределы данной программы или квалификации. Это ограничивает возможность переноса результатов валидации.

Когда учебным заведениям поручается проверка результатов обучения, полученных вне официальных учебных заведений, они выступают в роли привратников, определяющих, соответствуют ли неформальное и спонтанное обучение, полученное на работе и в жизни стандартам формального образования и профессиональной подготовки. Это происходит в контексте различных эпистемологий и возрастающего риска исключения определённых знаний и некоторых уязвимых групп.

Блок 8. Ключевые вопросы, касающиеся образования и обучения

- Была ли цель валидации в рамках образования и обучения разъяснена и чётко доведена до сведения людей?
- Предлагается ли валидация на всех этапах системы образования и обучения?
- Основывается ли валидация, предлагаемая на различных этапах системы образования и обучения на схожих или различных принципах? Существует ли согласованность в вопросах валидации на разных этапах системы образования и подготовки?
- Могут ли механизмы валидации на разных этапах системы образования и обучения способствовать прогрессу между типами и уровнями образования? В какой степени результаты валидации могут быть использованы в различных сферах образования и обучения?
- Как валидация связана с переносом и накоплением кредитов?

3.1.2 Валидация и рынок труда

Идентификация и документирование навыков является важной и распространённой практикой в управлении человеческими ресурсами в компаниях (Cedefop, 2014). Они также могут быть связаны с практикой аудита навыков в государственных и частных службах занятости. Хотя это обычно не называется валидацией, методологии часто схожи с теми, которые применяются при валидации. Собеседования, тесты и другие формы оценки навыков используются при приёме на работу для определения их соответствия должности или потенциала для карьерного роста. Кроме формальной квалификации, также учитывается опыт обучения и приобретённые навыки.

Валидация может поддерживать стратегии обучения и развития персонала для работодателей, признавая опыт сотрудников и позволяя работодателям планировать свои потребности в квалификациях. Валидация повышает уровень удержания и мотивации персонала и способствует карьерному росту. Она позволяет людям изменить направление своей карьеры и способствует повышению квалификации и получению переквалификации, сокращая время обучения и открывая новые возможности трудоустройства и карьерного роста. Благодаря идентификации и документированию можно также разработать карту обучения и индивидуальное предложение по обучению, которое может адаптироваться к конкретным потребностям человека, тем самым поддерживая его/ее карьерный рост.

Таким образом, валидация играет важную роль в повышении возможностей включения в рынок труда и участия в нём, одновременно улучшая эффективность рынков труда путём обеспечения прозрачности в отношении навыков. В этом контексте валидация имеет ценность как для индивидуумов, которые могут быть приняты на работу или продвигаться по карьерной лестнице, так и для работодателей, которые могут удерживать персонал и планировать будущие потребности в навыках.

Хотя сертификация проводится лишь в исключительных случаях, идентификационная и документальная части этой практики важны и широко используются во многих странах и секторах. Сочетание частного бизнеса и государственной политики означает, что практика валидации на рынке труда остается ограниченной и неструктурированной. В них, как правило, отсутствует документальное подтверждение выявленных навыков или нет общих стандартов. Результаты оценки навыков и компетенций внутри компании могут быть использованы за пределами компании только в исключительных случаях. Учитывая растущие темпы смены рабочих мест в обществе, у людей будет возрастать потребность в использовании этих результатов. Кроме того, существующая валидация на рынке труда обычно не связана с другими политиками занятости или инициативами на рынке труда.

Необходимо более четко определить потенциальную роль валидации на рынке труда в поддержке не только обучения на протяжении всей жизни, но и продвижения по службе, включая то, как связать это продвижение с дальнейшим образованием и обучением. Расширение участия заинтересованных сторон рынка труда в валидации имеет решающее значение для реализации национальных стратегий в этой области.

Блок 9. Ключевые вопросы, касающиеся рынка труда

- Существуют ли возможности систематической валидации на рынке труда?
- Существует ли согласованный подход к валидации на рынке труда среди различных участников рынка труда?
- Была ли цель валидации в рамках инициатив на рынке труда
- разъяснена и четко доведена до сведения людей?
- Есть ли возможность связать сертификаты, полученные в результате валидации на рынке труда, с программами формального образования?
- Какова ценность сертификатов рынка труда и можно ли их получить через валидацию?
- Используется ли и связана ли валидация с инициативами по повышению квалификации или переквалификации?
- Можно ли использовать результаты процесса валидации на рынке труда в других контекстах, например, для доступа к программам формального образования?

3.1.3 Валидация и третий сектор

Как и в случае с рынком труда, идентификация и документирование навыков происходит в рамках деятельности гражданского общества, волонтерства, молодежной или социальной политики. Валидация поддерживает молодежную и волонтерскую деятельность и используется для придания ценности опыту, который люди приобретают в контексте этой деятельности. Валидация также может поддерживать более широкую социальную политику, например, интеграцию мигрантов или беженцев, делая видимыми их компетенции и придавая им обменную стоимость. Третий сектор также играет важную роль в продвижении валидации неформального и спонтанного обучения и может внести свой вклад в информационно-просветительскую деятельность. НПО, гражданское общество и молодежные организации могут сыграть важную роль в приближении и предоставлении лучшего доступа к процессам валидации для тех, кто наиболее нуждается в подтверждении своих навыков и компетенций. Их деятельность может служить ступенькой для идентификации и документирования обучения, которое может способствовать трудоустройству или поступлению для получения формального образования. НПО, специализирующиеся на обучении взрослых и обучении в течение всей жизни, считают неформальное и спонтанное обучение важными результатами своей работы, и стремятся сделать их более видимыми и признанными.

Однако существует недостаток связи между механизмами валидации инициированными или разработанными гражданским обществом и молодежными организациями, и инициативами в области образования и обучения или рынка труда. В некоторых случаях ориентиры, разработанные для формального образования и обучения, не соответствуют некоторым результатам обучения, полученным во время волонтерской или молодежной работы. Эти организации могут присуждать собственные сертификации с другой степенью ценности. Некоторые организации третьего сектора являются провайдерами обучения и имеют собственные сертификаты, дипломы и другие внутренние формы подтверждения результатов обучения. Некоторые из них могут быть признаны государственными органами и могут быть связаны с уровнями. НРК.

Процессы валидации в третьем секторе, как правило, имеют формативную перспективу, в которой главной целью становится самоанализ и повышение самосознания. В качестве результатов этих процессов обычно указывается расширение прав и возможностей людей и повышение их самооценки.

Подобные результаты также могут быть очень важны для продвижения в формальном образовании и обучении, а также в трудоустройстве. Применение общих ориентиров,

позволяющих использовать результаты процесса валидации в гражданском обществе или молодёжных организациях в качестве вклада для более формализованных и суммативных форм обучения, повысит популярность валидации и сделает систему более эффективной и ценной. Как и в других случаях, доверие к валидации, проводимой волонтерским сектором, требует прозрачных стандартов и механизма оценки, а также учёта различных элементов, описанных в настоящем руководстве.

Блок 10. Ключевые вопросы, касающиеся третьего сектора

- Существуют ли возможности проведения систематической валидации в третьем секторе?
- Были ли уточнены цели валидации в рамках инициатив третьего сектора и чётко доведены до сведения людей?
- Есть ли возможность связать сертификаты, полученные через валидацию в третьем секторе, с программами формального образования?
- Могут ли результаты процесса валидации в третьем секторе быть использованы в другом контексте.
- Например, для получения доступа к программам формального образования?

3.2 Валидация в области навыков и стратегий обучения в течение всей жизни

Валидация имеет потенциал играть важную роль в различных областях политики, таких как образование и обучение, рынок труда, социальная интеграция, миграционная и молодёжная политика. Однако эти области редко связаны друг с другом и не всегда включены в единую национальную стратегию развития навыков. Различные цели, направленные на удовлетворение разнообразных потребностей людей, требуют координированного и согласованного подхода во всех сферах политики и службах, чтобы валидация могла полностью раскрыть свой потенциал. Важным является общее видение роли валидации в образовании, обучении, трудоустройстве и социальной политике, а также ясное соглашение о ролях и вкладе различных заинтересованных сторон. Чтобы валидация могла поддержать людей на протяжении всей жизни, необходимо преодолевать географические, институциональные и отраслевые границы.

Валидация должна рассматриваться как часть более широкой системы поддержки и стимулирования отдельных лиц. Рамки/рамочные программы (более или менее формализованные), регулирующие взаимоотношения между различными областями политики и услугами, способствуют согласованности и повышению эффективности. Деятельность по валидации должна быть скоординирована и осуществляться совместно с информационно-просветительскими услугами и профориентацией на протяжении всей жизни, предоставлением образования и обучения, финансовыми стимулами, а также услугами по трудоустройству, социальной интеграции и миграции.

Этого можно достичь только путём учёта контекстуальных факторов, традиций и целей. При этом необходимо убедиться, что основные элементы, представленные в настоящем руководстве, рассмотрены и согласованы между заинтересованными сторонами в разных контекстах. Учитывая сложный характер валидации, странам необходимо проанализировать свою собственную институциональную структуру и общее распределение ролей и задач, чтобы обеспечить синергию. Работа по улучшению координации механизмов валидации требует сосредоточения внимания на нескольких аспектах:

- (а) законодательная база играет важную роль. Существование различных, иногда конкурирующих правовых систем может создавать препятствия для развития. Однако любое

внедрение централизованных решений должно быть сбалансировано с необходимостью разработки механизмов, учитывающих конкретные целевые группы, контексты и заинтересованные стороны;

- (б) необходимо уделить внимание национальной координации. В большинстве стран нет единой координирующей организации по валидации; вместо этого ответственность распределяется между несколькими министерствами или другими национальными органами, что делает валидацию сквозным вопросом. Страны должны рассмотреть, есть ли необходимость определения и назначения координирующей организации;
- (в) повышенное внимание должно быть уделено связям и взаимодействию внутри и между секторами, где валидация в настоящее время разрабатывается и внедряется. Национальные стратегии по валидации должны чётко решать эти вопросы сетевого взаимодействия, стремясь к созданию видимых, хорошо известных, надёжных и экономически эффективных услуг по валидации вблизи мест, где люди живут, учатся и работают;
- (г) важно проанализировать общий баланс механизмов валидации. Доминирующая роль образования и обучения в валидации не должна заслонять потенциально важную роль, которая отведена валидации для других целей. Например, для поддержки развития карьеры и трудоустраиваемости. Некоторые страны склонны определять (и ограничивать) системы валидации с учётом потребностей конкретных групп, например, безработных, низкоквалифицированных специалистов и мигрантов. Несмотря на свою важность и актуальность, этот (ограниченный) фокус должен быть сбалансирован с более широким потенциалом валидации, чтобы сделать видимым и ценным неформальное и спонтанное обучение в целом.

Блок 11. Ключевые вопросы, касающиеся навыков и стратегий обучения в течение всей жизни

- Были ли уточнены роль и цели валидации в рамках образования и обучения, рынка труда и социальной политики?
- Существуют ли руководящие принципы или рамки, которые регулируют отношения валидации с другими услугами, например, с профориентацией и государственными службами занятости?
- Существуют ли форумы, на которых различные субъекты, управляющие различными областями политики, могут собираться вместе для обсуждения вопросов валидации?

3.3 Вовлечение и координация заинтересованных сторон

Стратегический подход к процессу валидации требует участия широкого спектра сторон с разнообразными обязанностями и функциями. Рекомендация, представленная в 2012 году, предлагает государствам-членам Европейского Союза содействовать вовлечению всех заинтересованных сторон, таких как работодатели, профсоюзы, организации промышленности, торгово-промышленные палаты, национальные организации, занимающиеся признанием профессиональных квалификаций, службы занятости, молодёжные организации, молодые работники, провайдеры образования и обучения, а также организации гражданского общества. Для достижения такой сложной координации различные заинтересованные стороны должны согласовывать общие принципы, которые могут быть применимы в различных контекстах, обеспечивая универсальность процесса валидации, при этом допуская адаптацию к конкретным условиям и потребностям.

Рамки могут улучшить координацию и повысить согласованность действий в разных контекстах путём институционализации согласованных принципов и способов предоставления обратной

связи и информации. Рамки могут иметь различные уровни формализации. Они могут быть определены или определяться национальным/региональным законодательством, стратегией или сетью региональных/отраслевых партнерств между различными заинтересованными сторонами (включая организации работодателей и работников, а также организации гражданского общества). Они могут устанавливать четкие принципы, правила или процедуры и систематически помогать переходам внутри и между различными контекстами валидации. Идеальным сценарием является разработка общих руководств в сотрудничестве с соответствующими заинтересованными сторонами, которые выполняют аналогичные функции, но имеют более гибкий характер и менее жесткое регулирование. Потенциальные пользователи и отдельные лица также должны иметь право голоса при разработке и внесении вклада в валидацию.

Хотя ситуация в разных странах различна, основные заинтересованные стороны могут быть определены достаточно легко. Диаграмма 1 представляет собой ориентир для такого анализа, который в конечном итоге должен быть проведен на национальном, региональном, отраслевом и местном уровнях.

Блок 12. Ключевые вопросы, касающиеся вовлечения заинтересованных сторон

- Имеют ли различные заинтересованные стороны информацию о результатах валидации и признают ли они эти результаты?
- Участвуют ли различные заинтересованные стороны в разработке, внедрении и реализации процессов валидации?
- Существует ли диалог о роли валидации между социальными партнерами, учебными заведениями и организациями гражданского общества?
- Была ли создана единая правовая рамка (или многочисленные рамки), регулирующая отношения между участниками в отношении валидации?
- Какие административные процессы существуют (процедуры контактирования и информирования, регистрация и мониторинг результатов, общие механизмы обеспечения качества)?
- Какие возможности для взаимодействия существуют для заинтересованных сторон?
- Какие существуют площадки для обсуждения и согласования вопросов, связанных с валидацией?
- Кто отвечает за координацию на национальном, региональном и местном уровнях? Как обеспечивается последовательность и согласованность на разных уровнях?
- Какие механизмы существуют для того, чтобы непосредственный опыт пользователей систем валидации способствовал разработке, информированию и пересмотру национальной политики и процедур валидации?

Диаграмма 1. Потенциальные заинтересованные стороны в валидации и их функции

Примеры основных функций		Примеры тех, кто вовлечён
<ul style="list-style-type: none"> • предоставлять обратную связь • продвигать 	Индивидуумы и пользователи	<ul style="list-style-type: none"> • потенциальные пользователи валидации • успешные кандидаты
<ul style="list-style-type: none"> • повышать осведомлённость и меры поохвату/найму персонала • предоставлять информацию и консультирование • проводить идентификацию и документирование компетенций • проводить оценку и • сертификация 	Гражданское общество, волонёрство и молодёжные организации	<ul style="list-style-type: none"> • НПО • Проекты организаций, вовлекающих волонтеров
<ul style="list-style-type: none"> • предоставлять информацию • проводить оценку и сертификацию • проводить идентификацию и документирование компетенций 	Бизнес сектор	<ul style="list-style-type: none"> • предприятия • отраслевые ассоциации • профсоюзы • организации работодателей • торгово-промышленные палаты и промышленные проекты
<ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку и сертификацию • предоставлять поддержку процесса идентификации и документирования, включая информацию и консультирование • поддерживать кандидата 	Учебные заведения	<ul style="list-style-type: none"> • общеобразовательные и профессиональные школы • университеты • провайдеры обучения для взрослых • частные образовательные организации • центры оценки и специализированные центры признания • альянсы/консорциумы/платформы
<ul style="list-style-type: none"> • оказывать поддержку учреждениям • определить процедуры • адаптировать руководящие принципы к местным условиям • координировать действия региональных субъектов • предоставлять информацию и поддержку • проводить идентификацию, документирование, оценку и сертификацию 	Региональные и местные заинтересованные стороны	<ul style="list-style-type: none"> • региональные органы власти в сфере образования и обучения • труда и социальных услуг и т.д. • местные органы власти в сфере образования • службы занятости и социальных услуг • региональные и местные проекты министерства (образования, труда и т.д.) и национальные правительственные агентства
<ul style="list-style-type: none"> • обеспечить адекватное законодательство • установить рамки и стратегии • установить процедуры • определить роли и обязанности • координировать деятельность институциональных участников • обеспечить национальные руководящие принципы • создать механизмы обеспечения качества 	Заинтересованные стороны на национальном уровне	<ul style="list-style-type: none"> • Министерства (образования, труда итд), национальные правительственные органы • управления образованием, обучением и квалификациями • национальные проекты государственных служб занятости • социальные службы • социальные партнёры
<ul style="list-style-type: none"> • обеспечить общие руководящие принципы • обеспечить общие инструменты ЕС для валидации • поддерживать прозрачность и переносимость обучения • поддерживать политику обучения и передачу передового опыта 	Европейские заинтересованные стороны	<ul style="list-style-type: none"> • Комиссия и Совет ЕС • Агентства ЕС, Cedefop и ЕФО • Европейские программы • Европейские социальные фонды • Европейские организации социальных партнёров • Европейские работодатели • Европейские проекты • Европейские НПО • Европейские молодёжные организации

3.4 Финансирование и затраты

Механизмы валидации должны иметь достаточное и устойчивое финансирование. В контексте общего стратегического подхода к валидации, затраты и распределение ресурсов должны быть обсуждены и согласованы между заинтересованными сторонами. Необходимо рассмотреть распределение затрат между европейскими, национальными, региональными и местными органами власти, а также другими заинтересованными сторонами, которые могут быть вовлечены в валидацию. Взимание индивидуальных сборов должно оцениваться в зависимости от конкретных обстоятельств, общей стратегии валидации и потенциальных выгод от валидации.

Различные механизмы и финансовые инструменты могут быть комбинированы и применены с учётом традиций, контекста и целей процесса валидации. При разработке модели финансирования следует учитывать существующие финансовые структуры, но возможно потребуются пересмотреть эти структуры, чтобы обеспечить достаточные стимулы для проведения валидации.

Применение новых инструментов, таких как индивидуальные учебные аккаунты, может предоставить новые возможности для финансирования валидации. Существуют различные способы выделения средств на валидацию. В большинстве случаев эти расходы включаются в общий бюджет образования и обучения, и отдельные средства на валидацию не выделяются. Критерии финансирования через подход предложения, при котором средства выделяются провайдером, следует рассматривать с учётом их влияния на стимулирование валидации. В таких случаях провайдер, который зачастую является образовательным или учебным учреждением, получает финансирование в зависимости от числа студентов в год. Лица, проходящие валидацию, могут не рассматриваться как студенты или затрачивать меньше времени на программу, что может привести к потере средств провайдером. Поэтому важно учесть эти факторы при разработке финансовой модели для валидации.

Финансовые инструменты со стороны подхода спроса, которые предоставляют финансирование частным лицам и компаниям для получения доступа к валидации, являются менее распространёнными. Примеры таких инструментов включают в себя фонды обучения, налоговые льготы, гранты, учебные отпуска, ваучеры или индивидуальные учебные аккаунты (ILA) (см. Cedefop, 2022a). Все эти инструменты могут способствовать развитию валидации, но они должны сопровождаться другими мерами, такими как проведение информационных компаний, усиление осведомлённости и предоставление консультативных услуг.

Модели финансирования валидации должны найти баланс между спросом и предложением, который позволит провайдеру услуг и отдельным лицам получить максимальную выгоду от процесса валидации. Европейское финансирование во многих случаях используется как трамплин для пилотных проектов и для дополнения национальных, местных и индивидуальных фондов. Оно также может быть использовано в качестве начального финансирования. Целевое финансирование валидации и мониторинга её использования позволит легче понять вклад в общее функционирование системы.

Фрагментированный характер услуг по валидации, предоставляемых различными учреждениями, а также сложные механизмы финансирования, включающие европейское, национальное, региональное, местное и индивидуальное финансирование, создают сложности в отслеживании финансирования, выделяемого на валидацию, и определение её стоимости. Информация о стоимости и финансировании валидации ограничена, и недостаток доказательств затрудняет проведение анализа затрат и выгод. Можно понять финансирование валидации в рамках конкретных механизмов, которые чётко разграничены и определены, но общая картина затрат на национальном, региональном или местном уровне обычно более сложная. Подробное понимание затрат может предоставить полезную информацию о

повышении эффективности за счёт валидации и служить ценным материалом для продвижения валидации.

Валидация обычно рассматривается как дорогостоящий процесс. В нём участвуют несколько специалистов-практиков. Требуется время для идентификации, документирования, оценки и сертификации индивидуального обучения. Поскольку это индивидуализированный процесс, эффект масштаба сложнее применить, а сложные индивидуальные потребности могут увеличить стоимость. Разработка адекватных методик для валидации также может быть дорогостоящей для обеспечения их надёжности и валидности, тем более что они должны быть адаптированы к различным потребностям и опыту обучения, а сочетание методов может оказаться сложным. Следует отметить, что валидация может оказаться не более затратной, чем реализация определенных программ. Коллективные или когортные процессы валидации, в которых несколько человек участвуют в процессе валидации в течение определенного периода времени, могут снизить затраты путём более эффективного предоставления информации, руководства и отображения стандартов. После создания инфраструктуры, адаптация для применения в других аналогичных контекстах может быть менее затратной.

Блок 13. Ключевые вопросы, касающиеся финансирования и затрат

- Существует ли устойчивая модель финансирования валидации?
- Оказывают ли критерии финансирования влияние на стимулирование использования процессов валидации?
- Существуют ли механизмы совместного расчёта затрат на валидацию? Возможно ли достичь соглашения о распределении затрат между соответствующими заинтересованными сторонами?
- Какие инструменты финансирования существуют для стимулирования и поддержки отдельных лиц и институциональных предложений?
- Является ли информация о затратах и преимуществах валидации чёткой и доводится ли до сведения индивидуума своевременно?
- Существуют ли механизмы для сбора информации, необходимой для оценки затрат на валидацию?
- Возможно ли осуществить анализ затрат и выгод, связанных с валидацией?

3.5 Специалисты по валидации и их компетенции

Доверие к валидации в значительной степени зависит от специалистов-практиков и профессионалов, непосредственно работающих с кандидатами. Эти специалисты занимаются всеми аспектами валидации и включают в себя специалистов, предоставляющих информацию, дающих рекомендации, проводящих оценку и/или управляющих центрами/процедурами оценки.

Практикующие специалисты по валидации редко занимаются исключительно валидацией: в большинстве случаев они совмещают обязанности по валидации с другими функциями, например, в области руководства, преподавания и обучения и/или управления рабочими процессами. Такое сочетание функций полезно, поскольку подчеркивает роль валидации как фасилитатора обучения в широком спектре областей. Специалисты по валидации должны обладать компетенциями, необходимыми для различных этапов. Навыки и компетенции, требуемые для начальных этапов идентификации и документирования, во многих случаях будут ближе специалистам по профориентации, которые помогают кандидату понять и сформулировать собственные сильные и слабые стороны. Навыки, необходимые для этапов оценки и сертификации, потребуют более глубоких и специализированных знаний по конкретным стандартам и областям знаний.

В целом, важно обеспечить непрерывное профессиональное развитие, направленное на выполнение этих функций. Учитывая разнообразие потребностей в развитии, важно иметь систематический обмен опытом, который может осуществляться, например, через сетевое взаимодействие. Такой обмен опытом может служить отправной точкой для улучшения практик и обмена знаниями между специалистами.

3.5.1 Консультант/советник

Консультант начинает работу с привлечения потенциальных кандидатов для валидации, помогает кандидату подготовиться к оценке и после принятия решения по оценке продолжает оказывать сопровождение и поддержку.

Во многих случаях консультант, работающий в области валидации, является экспертом-практиком по профориентации. Для успешного выполнения своих ролей и функций, связанных с техническими и общими навыками, специалисты по профориентации и валидации должны получить специализированное обучение. Общее обучение, охватывающее обе функции, позволяет обеспечить общее понимание процесса валидации и его результатов, способствуя согласованности и общему качеству предоставляемых услуг.

Одним из важных аспектов роли консультанта является работа с кандидатом по оценке широты и глубины доказательств обучения, что помогает развивать осознание своих компетенций (самосознание). Некоторые также называют это процессом картирования компетенций, подчёркивая важную роль консультантов в проведении аудита навыков и внутреннем картировании компетенций предприятия. Чтобы успешно выполнить эту роль, консультант должен иметь ясное представление о контексте процесса валидации. Если кандидат стремится получить формальную квалификацию, консультант должен знать соответствующие ориентиры и уметь дать совет о достаточности имеющихся доказательств. Консультант помогает подготовить кандидата к валидации, информируя его о процедуре представления доказательств обучения и о возможных результатах этого процесса. Консультант отвечает на вопросы и управляет ожиданиями кандидата. Это также требует от консультанта глубокого знания процесса оценки. Отличительной частью его/ее роли является независимость от процесса оценки и способность предоставить беспристрастный совет.

Консультант играет важную роль после завершения процесса валидации. Он/она может стать для человека источником информации о том, как использовать полученные результаты, о возможностях получения дальнейшего образования и обучения, трудоустройства, программы ученичества и т.д.. Для этого может быть важно знание местного рынка труда и возможностей трудоустройства. Связь со службами, предоставляющими услуги профессиональной ориентации в течение всей жизни повышает потенциал валидации.

Блок 14. Ключевые знания и навыки консультантов

- Основательное знание процесса валидации
- Основательное знание системы образования
- Способность перевести учебный опыт в результаты обучения, которые могут быть соотнесены с существующими ориентирами
- Понимание рынка труда
- Список контактов (экспертов), которые могут ответить на конкретные технические вопросы (социальные партнеры и другие отраслевые эксперты)

3.5.2 Специалисты-оценщики

Работа специалиста по оценке⁽⁸⁾ заключается в поиске, анализе и проверке доказательств обучения человека и оценке того, насколько он соответствует определенным стандартам. Эксперты должны быть знакомы со стандартами и потенциально полезными методами оценки для сопоставления доказательств со стандартами. Они должны быть признанными профессионалами в своем секторе, что приведет к доверию и надежности самого процесса оценки. Специалисты не должны быть каким-либо образом связаны с кандидатом, его работой или социальной жизнью, чтобы обеспечить беспристрастность. Надёжность процесса оценки зависит от надёжности - и нейтральности – специалиста по оценке.

Специалистам по оценке обычно требуется иметь определённое количество лет опыта работы в соответствующей области. Это могут быть руководители высшего звена, представители третьего сектора, социальные партнёры или преподаватели в конкретном секторе, имеющие непосредственный опыт работы. Для повышения профессионализма и качества специалистов рекомендуется обучить его/ее конкретно по процедуре валидации. Создание сети специалистов по оценке, где это возможно, способствует их профессиональному развитию и согласованной практики.

Привлечение более одного специалиста по оценке для каждого кандидата повышает надёжность и доверие, хотя это также увеличит стоимость валидации.

Блок 15. Ключевые знания и навыки специалиста - оценщика

- Быть знакомым с процессом валидации (валидность и надежность)
- Иметь опыт работы в конкретной сфере деятельности
- Не иметь личной заинтересованности в результатах валидации (чтобы гарантировать беспристрастность и избежать конфликта интересов)
- Быть знакомым с различными методологиями оценки
- Уметь вызывать доверие и создавать правильный психологический настрой для кандидатов
- Быть готовым предоставить обратную связь о соответствии результатов обучения стандартам и рекомендациям по валидации (через системы поддержки)
- Владеть знаниями о процессе оценки и валидации и знать механизмы обеспечения качества
- Действовать в соответствии с соответствующим кодексом поведения

3.5.3 Менеджеры по валидации, администраторы и внешние наблюдатели

Третья важная группа специалистов-практиков включает менеджеров процесса валидации. Они руководят всем процессом валидации, включая управление людьми и, возможно, физическим или виртуальным центром, где проводятся валидации. Менеджеры процесса могут быть ответственными за управление общественным профилем центра валидации, обеспечение равного доступа к валидации, управление процессом апелляции и осуществление внешнего обзора. Одной из ключевых ролей менеджеров процесса является управление финансами. Независимо от источника финансирования центра (частный или государственный), они сталкиваются с вызовами минимизации расходов и создания устойчивой деятельности.

Внешние наблюдатели играют важную роль в обеспечении качества процесса валидации, подготовки специалистов и оценке результатов для кандидатов. Консультанты и эксперты выполняют различные роли при работе с кандидатами, и внешний наблюдатель следит за тем, чтобы эти роли были четко разграничены. В некоторых случаях внешний наблюдатель также

⁸ Подробное обсуждение проблем, связанных с процедурой оценки см. Cedefop (2022b).

может выступать в качестве советника для консультантов и экспертов, помогая им извлекать уроки из собственного опыта и опыта других. Он может выполнять анализ эффективности процесса и проверку оптимального использования ресурсов. Важно отметить, что внешний наблюдатель не обязательно должен быть экспертом в данной области, но должен быть обучен процедурам обеспечения качества. Внешний наблюдатель может рассматриваться как источник консультаций и работать в качестве внешнего аудитора, который не является постоянным участником процесса.

Блок 16. Ключевые вопросы, касающиеся специалистов процесса валидации и их компетенциям

- Какие требования, если таковые имеются, были установлены для:
 - консультантов и специалистов по профориентации?
 - специалистов по оценке?
 - других специалистов, участвующих в валидации?
- Существует ли стратегия профессионального развития этих специалистов?
- Координируется ли профессиональное развитие специалистов по валидации между различными секторами и организациями?
- Можно ли создать сообщество практиков для специалистов по валидации, поддерживающее сетевое взаимодействие и профессиональное развитие?

4. ЭЛЕМЕНТЫ ВАЛИДАЦИИ

4.1 От результатов обучения к сертификации

4.1.1 Результаты обучения

Результаты обучения имеют значимость в квалификационных стандартах и учебных программах, где они служат заявлениями о намерениях и ожиданиях, а также помогают определить и описать цели образования и обучения. В процессе валидации происходит оценка знаний, навыков и компетенций, которые человек фактически достиг в рамках формального и неформального образования и обучения, в соответствии с предварительно определенными целями и ожиданиями.

Введение квалификаций, основанных на результатах обучения, во многих европейских системах образования и подготовки имеет критическое значение для внедрения процесса валидации. Подход, основанный на результатах обучения, акцентирует внимание на том, что человек должен знать, понимать и уметь делать по окончании обучения. Главным фокусом становятся знания, навыки и компетенции, которыми человек должен обладать, а не где, как и когда он получал обучение. Это означает, что квалификация может быть достигнута различными способами: не только через формальное образование и обучение, но и через обучение на рабочем месте, самообучение и досуговое обучение. Без такой гибкости, процесс валидации был бы значительно ограничен.

Способ, в котором сформулированы результаты обучения в квалификациях, оказывает влияние на процесс валидации, определяя выбор знаний, навыков и компетенций, которые будут рассматриваться и оцениваться. Некоторые традиции определения результатов обучения сосредоточены на наблюдаемых и прямо измеряемых аспектах, тогда как другие более открыты и готовы принять и признать неоднозначность (Cedefop, 2016; 2017; 2022с). Выбор конкретного подхода в значительной степени определяет широту обучения, которая будет рассматриваться в процессе валидации. Аналогичные выборы делаются при рассмотрении различных типов или областей обучения. Очень важно определить, будет ли акцентироваться внимание на профессиональных навыках и функциях, или же были предприняты усилия по включению общих знаний и сквозных навыков и компетенций. В то время как результаты обучения являются основой для успешной валидации, применение этого подхода требует тщательного анализа. Слишком узкая формулировка может упустить важные аспекты индивидуального опыта обучения, а слишком общая формулировка может привести к потере ориентации, последовательности и достоверности валидации. Это подчеркивает, что ориентиры, основанные на результатах обучения, являются результатом переговоров и компромиссов между заинтересованными сторонами. Важным условием актуальности и достоверности является постоянный диалог между заинтересованными сторонами о том, как определить цели и выразить ожидания относительно результатов обучения.

Блок 17. Ключевые вопросы, касающиеся результатов обучения и валидации

- Используется ли в процессе валидации ориентир (стандарт, учебный план, описание программы), основанный на входных данных или ожидаемых результатах?
- Какова направленность ожидаемых результатов обучения с точки зрения широты (знания, навыки и/или компетенции) и глубины (уровни и сложность)?
- Достаточно ли широко определен ориентир, чтобы охватить обучение, происходящее за пределами формального образования?

4.1.2 Опыт обучения, ориентиры и стандарты

Для любого процесса валидации необходим ориентир. Этот ориентир может быть официальным и формализованным, неофициальным или даже быть предметом неписанного соглашения. Некоторые сомнения и недоверие к валидации могут быть связаны с нечёткой ролью, которую играют ориентиры в этом процессе. Отсутствие чётких стандартов, неопределённость в отношении их применения или недостаточное участие заинтересованных сторон в определении этих стандартов могут отрицательно сказаться на доверии к валидации. Аналогично, использование различных стандартов для формального образования и обучения и для процесса валидации порой трактуется как свидетельство отсутствия строгого подхода к обучению, которое происходит за пределами формальных учебных программ. Это может привести к созданию сертификатов категории "А" и "В", что снижает ценность валидации.

Ориентиры играют важную роль для каждого индивидуального кандидата и непосредственно влияют на то, что считается значимым опытом и результатами обучения в процессе валидации. Они определяют, какие критерии и стандарты применяются для определения ценности достижений. На каждом этапе процесса, начиная с ранней идентификации и заканчивая окончательной сертификацией, люди должны быть ознакомлены с этими ориентирами или стандартами.

Для начальных этапов, идентификации и документирования, выбор фокуса (глубина и широта рассматриваемого обучения) имеет решающее значение. Если применяется слишком узкая концепция (как специалистом, так и кандидатом), это может повлиять на профессиональные рекомендации и, таким образом, ограничить самооценку кандидата. Специалистам-практикам по валидации необходимо прояснить и осмыслить свои собственные (п)рекомендации. Специалист-практик по валидации призван помочь кандидату в определении и документировании соответствующего обучения и поэтому должен действовать на основе (концептуальной) карты, достаточно широкой и подробной, чтобы охватить и отметить индивидуальный опыт обучения, о котором идет речь. Вопросы, приведенные в Блоке 18, обозначают моменты, которые необходимо рассмотреть при размышлении над масштабом обучения, в том числе на начальном этапе идентификации, индивидуального опыта обучения

Блок 18. Ключевые вопросы, касающиеся опыта обучения

- Какие знания были приобретены?
 - базовые знания (грамотность, умение считать и т.д.)
 - технические и специализированные знания
- Какие навыки охватываются?
 - практические навыки (связанные с задачами, функциями и/или профессиями)
 - аналитические навыки
- Какие более широкие, трансверсальные навыки и компетенции были приобретены?
 - навыки и компетенции самоменеджмента (управление временем, умение учиться и т.д.)
 - коммуникативные навыки и компетенции (устные и письменные презентации, и т.д.)
 - социальные навыки и компетенции (работа в команде, управление другими людьми и т.д.).
- В какой степени человек овладел обучением по уровню сложности или глубине? Можно ли оценить сложность и глубину обучения, основываясь на формальных уровнях или используя глаголы действия?

Когда валидация используется для формального присуждения квалификации или сертификата, роль ориентира (квалификационного стандарта, учебного плана или описания программы) становится прямой и имеет решающее значение, особенно на третьем и четвертом этапах. Стандарт влияет на то, что эксперты ищут и учитывают при оценке кандидата. Упрощенно говоря, стандарты, используемые для формальной оценки и сертификации, имеют свои корни либо в образовательном секторе, либо на рынке труда. Образовательные и профессиональные стандарты могут быть описаны и определены в терминах результатов обучения, но у них будет акцент на различных аспектах обучения. Образовательные стандарты обычно охватывают более широкий спектр ожидаемого обучения, чем профессиональные стандарты, что отражает широкие обязанности и мандаты начального профессионального образования и обучения. С другой стороны, ориентация профессиональных стандартов на задачи и функции может быть направлена на более узкие наборы навыков и компетенций и поэтому может не подходить для отражения сложного индивидуального опыта обучения.

Блок 19. Образовательные стандарты в сравнении с профессиональными стандартами

Образовательные стандарты, которые обычно используются в программах, ведущих к получению формальной квалификации, согласно образовательной и учебной логике, фокусируются на том, что люди должны выучить, как они учатся этому, а также на оценке качества и содержания обучения. Традиционно эти стандарты формулировались в терминах входных данных, таких как предмет, учебный план, методы преподавания, процесс и оценка. Однако, в связи с переходом к ориентации на результаты обучения, который происходит в большинстве европейских стран, образовательные стандарты все больше фокусируются на ожидаемых индивидуальных результатах, оставляя более открытыми способы их достижения. Во многих странах термин «образовательная программа» используется вместо стандарта, но его функция остается той же.

Профессиональные стандарты, следуя логике занятости, сосредоточены на том, что люди должны делать, как они это делают и насколько хорошо они это делают в профессиональном контексте, будь то широкий или узкий профессиональный контекст. Эти стандарты применяются во всех европейских странах, но каждая страна и сектор имеют свою собственную структуру и представление. Профессиональные стандарты могут служить связующим звеном между рынком труда и образованием, поскольку на их основе могут быть разработаны образовательные стандарты. Во многих случаях профессиональные стандарты действуют изолированно от секторов образования и обучения.

Источник: Cedefop

Европейские рекомендации 2015 года предостерегают от использования отдельных стандартов для формального обучения и для валидации. Это подчеркивает, что квалификации должны быть открыты для различных форм и путей обучения, но ожидаемые результаты должны быть одинаковыми. Это рассматривается как ключ к тому, чтобы избежать сертификатов категории А и В и обеспечить паритет между формальным, неформальным и спонтанным обучением. Этот принцип по-прежнему актуален, но требует дальнейшего уточнения.

Существующие стандарты, созданные для определенных целей, не всегда идеально подходят для оценки разнообразных и сложных форм обучения у отдельных лиц. Например, стандарты, разработанные для оценки и сертификации школьного образования, обычно фокусируются на факторах, таких как место, время и форма обучения (исходные данные). Эти ориентиры не всегда адекватно отражают разнообразное и нестандартное обучение, которое происходит в неформальных и спонтанных средах. При разработке единых стандартов квалификаций и сертификации важно учитывать, не являются ли выбранные эталоны слишком предвзятыми в отношении формального образования и каким образом они могут лучше отразить индивидуальный опыт обучения вне формального образовательного контекста.

Стандарты, которые были разработаны для конкретных целей, могут создавать преграды и усиливать разделение между образованием и обучением, рынком труда и третьим сектором, а также внутри самого сектора образования и обучения. В ближайшие годы одной из важнейших задач будет укрепление сотрудничества между заинтересованными сторонами в различных областях и секторах, чтобы понять, как стандарты рынка труда, третьего сектора, сектора образования и обучения, а также других областей могут лучше взаимодействовать друг с другом. Это позволит смягчить границы между ними и создать более согласованную и интегрированную систему образования, обучения и занятости. Путём систематического использования результатов обучения и установления общего языка в разных секторах и областях, мы сможем максимально раскрыть потенциал валидации в области обучения в течение всей жизни.

Блок 20. Ключевые вопросы по стандартам и ориентирам

- Чётко ли определены ориентиры для валидации?
- Участвуют ли заинтересованные стороны в разработке ориентиров?
- Построены ли стандарты на основе консенсуса и диалога?
- Ознакомлен ли кандидат с ориентиром для валидации?
- Открыт ли ориентир для разнообразия учебного опыта человека?
- Учитывается ли ориентир, который присутствует в определённом секторе образования, обучения и/или профессиональной сфере, и учитывается ли опыт, полученный за пределами этого сектора?
- Существуют ли механизмы обратной связи для разработки ориентиров?

4.1.3 Валидация в контексте изменения квалификаций и сертификатов

Большая часть дискуссий о валидации связана с возможностью получения (начальных) квалификаций путем неформального и спонтанного обучения. В таких случаях возникает вопрос о пересмотре стандартов и ориентиров, на которых основаны эти квалификации, с целью учёта разнообразного опыта индивидуальных учащихся. Однако за последние десятилетия системы квалификаций развивались, позволяя вводить частичные квалификации и модули (в государственных системах образования и обучения), а также усиливая роль сертификатов, связанных с конкретными навыками и технологиями, предлагаемыми на национальном и международном уровнях рынка труда. Эти изменения могут непосредственно влиять на валидацию. Развитие модульных систем может упростить поэтапное продвижение кандидата в соответствии с их собственными потребностями и сильными сторонами. Возрастающее значение небольших сертификатов, действующих вне обычных систем квалификаций, вызывает новые вопросы, которые необходимо решить в ближайшем будущем.

4.1.3.1 Квалификации и валидация

Содержание и структура квалификаций постоянно изменяются. В Европе активно развиваются короткие учебные курсы и формы обучения, предлагаемые широким спектром государственных и частных заинтересованных сторон, в ответ на потребности в более гибких и ориентированных на студентов образовательных подходах. Эти короткие формы обучения часто сертифицируются различными способами, иногда они связаны с формальными системами квалификаций и рамками, а иногда - функционируют независимо от них. Роль мелких сертификатов и удостоверений, выдаваемых отраслями, поставщиками и на рынке труда (и за его пределами), не является новой, хотя в последние годы микросертификаты получили большое внимание (Cedefop, 2022d). Эти специализированные сертификаты и удостоверения уже долгое время используются для отслеживания повышения квалификации и переквалификации, а также в целях подтверждения компетенций и способностей человека для выполнения определенной задачи или функции. Они являются важным элементом

непрерывного образования и обучения, а также способствуют эффективному функционированию рынков труда.

До сих пор связь между валидацией и сложной областью сертификации рассматривалась только в общих чертах. Однако обсуждение возможности накопления и совмещения сертификатов и удостоверений о навыках указывает на то, что в будущем валидация будет играть более активную роль. Для этого необходимо, чтобы стандарты и эталоны, лежащие в основе этих сертификатов и удостоверений, использовали язык результатов обучения, ясно определяя знания, навыки и компетенции, которыми обладает человек. Это позволяет оценить достигнутые результаты обучения и в процессе валидации определить возможность выдачи различных сертификатов и удостоверений, которые могут быть комбинированы и дополнены друг другом. Таким образом, возможность сочетания и накопления различных сертификатов зависит от внедрения и применения общего языка, который позволяет оценить совместимость различных элементов и их взаимосвязь в более обширной системе.

Процесс цифровизации учётных данных может упростить этот процесс, предоставляя возможности для улучшения прозрачности, благодаря хранению большого объёма информации. Цифровые удостоверения, такие как те, которые предоставляются через инфраструктуру цифровых удостоверений Europass, позволяют сертифицировать разнообразные виды деятельности и опыта от любого эмитента. Эти удостоверения легко идентифицируются, классифицируются и связываются с другой информацией, например, о способе выдачи сертификата. Цифровые значки стали гибким форматом для документирования опыта, их используют разными способами, чтобы продемонстрировать определенный опыт или достижение человека. У них широкий спектр применений - от использования в геймификации онлайн-обучения до сертификации оцениваемых навыков и компетенций. Например, платформенные занятия могут получать определенный вид сертификации на основе отзывов клиентов и выполненной работы.

Для того чтобы сочетание сертификатов и дипломов приобрело значимость на рынке труда или в рамках образовательных целей на протяжении всей жизни, необходимо уделить большее внимание содержанию этих документов, а не их объему или формату. Именно содержание определяет, насколько эти дипломы могут быть полезными для более широкой образовательной карьеры. Валидация может помочь решениям о накоплении сертификатов, но для этого необходимо прозрачное описание профиля и содержания этих сертификатов и дипломов. В настоящее время проводится работа по разработке кратких описаний квалификаций, основанных на результате обучения (в рамках консультативной группы ЕРК и Europass). Этот подход может быть применен не только к полным квалификациям, но все чаще также и к более компактным сертификатам и удостоверениям.

Блок 21. Ключевые вопросы, касающиеся связи валидации с квалификацией

- Можно ли описание содержания и профиля сертификата или диплома представить в виде определенных результатов обучения?
- В какой степени возможно сравнение содержания и профиля различных сертификатов и дипломов?
- Как можно систематически зафиксировать и сравнивать содержание и профиль сертификатов и дипломов? Имеет ли цифровизация значение в этом процессе?
- Каким образом можно достоверно и надежно включать содержание и профиль сертификатов и дипломов в процесс валидации?

4.1.3.2 Валидация и связь с рамками квалификаций и системами квалификаций

Разработка валидации неформального и спонтанного обучения, а также национальных рамок квалификаций (НРК), имеют общую цель: обеспечить возможность людям продвигаться в своей учебной карьере на основе достигнутых результатов обучения, а не на основе длительности или места прохождения определенной образовательной программы. Сегодня концепция

национальной системы квалификации широко интерпретируется как все аспекты деятельности страны, направленные на признание обучения в Европе. Эти системы включают разработку и реализацию национальной или региональной политики в области квалификаций, институциональная сфера, процессы обеспечения качества, процессы оценки и присуждения квалификаций, признание навыков и другие механизмы, которые связывают образование и обучение с рынком труда и гражданским обществом. Механизмы валидации являются важной и обычно интегрированной частью этих систем квалификаций. Путем интеграции валидации неформального или спонтанного обучения с национальной системой квалификаций на политическом и юридическом уровне, аспект валидации становится более прозрачным благодаря четкому правовому статусу, управлению и финансированию. Одной из самых важных практических преимуществ валидации является поддержка перехода между различными уровнями и типами образования и обучения. Интеграция валидации в национальную рамку квалификаций требует, чтобы квалификации были доступны для разнообразных путей обучения, а процедуры валидации стали общепринятым и стандартным способом получения сертификата или квалификации. Для этого необходимо перейти к ориентации на результаты обучения. Цель, которую разделяет большинство национальных рамок квалификаций, заключается в улучшении связи между различными квалификациями и обеспечении прогрессии в образовании и карьерном развитии. Для достижения этой цели необходимо снизить препятствия для переноса и накопления достижений в обучении. Методы и системы валидации неформального и спонтанного обучения, основанные на достигнутом, непосредственно способствуют достижению этой цели. Систематическое внедрение валидации не только расширит доступ к квалификациям для более широкого круга обучающихся, но также облегчит перемещение индивидуумов через институциональные, отраслевые и национальные границы.

Интеграция валидации и национальных рамок квалификаций (НРК) может способствовать общей гибкости в области образования и обучения. Особенно важным является освобождение от части образовательной программы путём валидации уже достигнутых результатов обучения. Это может способствовать продвижению вперёд и продемонстрировать, что неформальное и спонтанное обучение принимается во внимание учебными заведениями. Значительная экономия времени и денежных средств могут быть достигнуты, если будет возможна вертикальная прогрессия (между разными уровнями образования) и горизонтальная прогрессия (между разными предметами и областями знаний).

Блок 22. Ключевые вопросы, касающиеся связи с рамками квалификаций

- Осведомлены ли заинтересованные стороны о национальных рамках квалификаций (НРК), и понимают ли они их уровни и дескрипторы?
- Рассматриваются ли процедуры валидации (все или только некоторые) как интегрированная часть национальной системы квалификаций и нормальный путь к получению квалификации?
- Какова связь между валидацией и НРК?
- Насколько валидация может быть использована для поддержки перехода между всеми типами и уровнями квалификаций в НРК?
- Существует ли связь между валидацией и (возможными) механизмами переноса и накопления кредитов?

4.2 Информация, повышение осведомлённости и охват

В исследовании, проведенном в 2012 году, известном как "Европейский Обзор по валидации и оценке", было выявлено, что большинство людей всё ещё недостаточно осведомлены о возможностях валидации неформального и спонтанного обучения. В основе валидации лежит осознание того, что любая форма обучения, независимо от места, времени и способа её осуществления, может иметь ценность. Однако, из-за традиционного приоритета формального

обучения, это осознание не всегда учитывается должным образом. Поэтому, чтобы продвигать валидацию, необходимы систематические усилия для демонстрации значимости всех форм обучения, включая обучение на рабочем месте, дома или через участие в общественных мероприятиях, а также показать, как валидация может сделать эти результаты более видимыми и полезными для дальнейшего обучения и трудоустройства. Однако, ценность валидации не всегда очевидна для отдельных пользователей. Процессы, связанные с валидацией, могут казаться разрозненными и фрагментарными, и часто требуют индивидуального решения для каждого случая. Чтобы валидация использовалась более широко и способствовала обучению на протяжении всей жизни, потенциальные пользователи должны видеть и увериться в ценности, которую предлагает валидация.

Общество должно признать валидацию как законный путь для подтверждения навыков, квалификаций и доступа к образованию, тренингу и трудоустройству. Людей следует ознакомить с тем, что такое валидация, каков её процесс и что означает пройти через этот процесс, как в плане личной вовлеченности, так и в отношении возможных результатов. Крайне важно, чтобы люди получали чёткую информацию о затратах и выгодах от валидации. Потенциальные кандидаты на валидацию должны знать, сколько времени, денег и личного вовлечения это потребует. Информация о выгодах должна отражать обменную ценность валидации, пояснять, признают ли учебные заведения и работодатели результаты валидации. В Блоке 23 предоставляется список основных информационных потребностей для отдельных лиц.

Блок 23. Основные области, о которых необходима информация

- Наличие альтернативных форм валидации (как формативных, так и суммативных)
- Сроки проведения валидации
- Затраты
- Процедура
- Формы доказательств результатов обучения
- Представление доказательств
- Требования к доказательствам
- Ориентиры/стандарты, которые необходимо применять
- Оценка и как лучше подойти к процессу
- Доступная поддержка, как финансовая, так и нефинансовая
- Процедуры апелляции
- Результаты и итоги процесса валидации

Для того, чтобы обеспечить широкий охват пользователей и удовлетворить их разнообразные потребности, необходимо систематически распространять информацию о валидации внутри и между различными учреждениями и секторами. Создание эффективных информационных потоков, которые будут полезны для отдельных пользователей валидации, требует сотрудничества между различными секторами (образование, занятость, социальные услуги и т.д.) и учреждениями на различных уровнях (местном, региональном, национальном и европейском).

Важно, чтобы информация не была распространена изолированно, ориентируясь только на потребности учреждений, предоставляющих услуги валидации. Она должна быть организована таким образом, чтобы люди, находящиеся на стыке образования/обучения и трудоустройства, вне зависимости от этапа своей карьеры, могли оценить актуальность прохождения валидации. При проведении информационных мероприятий играют важную роль организации гражданского

общества и молодёжные организации, которые, как правило, находятся близко к месту работы и жительства людей и активно взаимодействуют с широким кругом населения.

Отзывы успешных пользователей о процессе валидации могут служить эффективным рекламным инструментом и источником мотивации для потенциальных пользователей. Предоставление информации, основанной на опыте участников, может значительно способствовать осведомленности о валидации и стимулировать интерес к этому процессу. Потенциальным пользователям будет легче идентифицироваться с предыдущими участниками и рассмотреть возможность прохождения валидации для себя.

Блок 24. Ключевые вопросы по повышению осведомлённости и охвату

- Какие меры принимаются для повышения осведомлённости?
- Имеется ли информация о стоимости, преимуществах и процессе и легко ли она доступна?
- Как обеспечивается доступность информации?
- Предоставляют ли различные заинтересованные стороны согласованную, взаимодополняющую информацию?
- Как государственные и частные заинтересованные стороны могут сотрудничать в целях предоставления более качественной информации о валидации?
- Предоставляются ли прошлым пользователям возможность оставлять отзыв в поддержку инициатив по валидации?

4.3 Профориентация и консультирование

Профориентация обычно рассматривается как непрерывный процесс, позволяющий гражданам в любой момент их жизни определить свои способности, компетенции и интересы. Согласно Руководству по разработке политики и систем для профориентации в течение всей жизни (ELGPN, 2015), одной из целей профориентации является развитие навыков и компетенций управления карьерой, чтобы люди могли управлять своим образованием и жизненным путём. Важно, чтобы эти навыки включали использование доступных ресурсов и услуг, таких как валидация. Таким образом, профориентация помогает людям принимать решения относительно своего будущего обучения и трудоустройства, основываясь на их индивидуальных способностях и потенциале, которые могут быть иногда незаметными.

Национальный опыт подчеркивает важность обеспечения беспристрастных и всесторонних профориентации и консультирования на протяжении всего процесса валидации, а также до и после него. Поскольку профориентация и консультирование могут осуществляться различными службами и заинтересованными сторонами (образование и обучение, службы занятости, местная администрация, организации волонтерского сектора), необходима координация и сотрудничество между разными секторами. Для эффективной взаимосвязи между услугами по профориентации и валидации необходима активная коммуникация и сотрудничество между различными секторами и учреждениями, особенно между службами занятости (и социальными службами), предоставляющими профориентацию, и учреждениями образования и обучения, занимающимися профориентацией на протяжении всей жизни. Поэтому координация между валидацией и существующими услугами по профориентации является важным аспектом.

Исследование, проведенное Cedefop в 2019 году, обнаружило множество сходств между этапами "идентификации" и "документирования" валидации и различными видами консультирования и профориентации. Ранние этапы профориентации могут быть непосредственно включены в процесс валидации, а также наоборот, позволяя объединить идентификацию и валидацию навыков с более широкой перспективой развития профориентации (Cedefop, 2020).

Существует тесная связь между этими двумя услугами, которая зависит от институциональных механизмов и стратегического положения каждой из них в общей системе формирования навыков (см. раздел 3.2). Существуют три основных фактора, которые обеспечивают координацию между профориентацией и валидацией: комплексность, предоставление адекватной информации и консультирования до принятия решения о прохождении валидации, на протяжении всего процесса валидации, а также после него; согласованность, использование общих квалификационных стандартов или стандартов компетенций, профессиональных стандартов или других справочных систем на всех этапах для идентификации, документирования и оценки навыков; обеспечение качества ресурсов и компетенции персонала, а также используемых инструментов.

Профориентация и консультирование играют важную роль в обеспечении доступа для уязвимых групп и раскрытии их потенциала. Существующие методы и инструменты консультирования, разработанные для удовлетворения особых потребностей конкретных целевых групп в зависимости от возраста, сферы занятости, социально-экономического положения, статуса инвалидности или миграционного статуса, могут быть применены в инициативах по валидации для помощи в определении целей валидации.

Связь между валидацией и профориентацией/консультированием способствует более эффективному использованию ресурсов. Координация и коммуникация между органами, ответственными за валидацию и профориентацию, могут сократить процедурные издержки и увеличить ценность предоставляемых услуг. Более согласованные профориентация и валидация могут также способствовать изменению менталитета и устранению предубеждений относительно обменной стоимости валидации.

Блок 25. Ключевые вопросы, касающиеся профориентации и консультирования

- Существует ли интеграция профориентации с услугами и политикой валидации на системном уровне?
- В какой степени существующие услуги по профориентации и консультированию (например, в сфере образования и обучения, на рынке труда и в социальных службах) связаны и скоординированы с существующими услугами по валидации в различных условиях?
- В какой степени профориентация предоставляется до, во время и после процесса валидации?
- Как можно улучшить существующую сеть услуг по профориентации и консультированию, чтобы охватить все потенциальные целевые группы для валидации?
- Какой механизм координации используется для обеспечения того, чтобы кандидаты обслуживались там, где они живут, учатся и работают?
- Предоставляют ли службы профориентации информацию о возможностях, затратах и преимуществах валидации?
- Знают ли специалисты по профориентации о существующих возможностях валидации и обучены ли они им?

4.4 ИКТ и процесс валидации

Внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в процесс валидации может изменить подходы к идентификации, документированию, оценке и сертификации компетенций. Распространение ИКТ-систем облегчает создание баз данных об учащих и их знаниях, а также о достигнутых компетенциях. Централизованные реестры могут собирать информацию о всём опыте обучения и накопленных знаниях отдельного человека. Благодаря возможностям взаимодействия между ИКТ-системами, эта информация может быть легче передана.

Цифровые форматы сертификатов могут содержать более обширную информацию, которая может быть более подробной и исчерпывающей, делая сертификат более прозрачным и предоставляя больше информации читателю. Использование искусственного интеллекта может помочь лучше соотнести профиль навыков человека с возможностями обучения, работы или волонтерства. Таким образом, ИКТ способствуют более эффективному и точному использованию информации в процессе валидации компетенций. В Блоке 26 отображены минимальные требования, основанные на рекомендации о Европейской Рамке Квалификаций/[EQF Recommendation](#), как основные элементы, которые должны присутствовать в любой квалификации/сертификате. Они послужили основой для разработки цифровых удостоверений Eurpass и его модели обучения, которая включает в себя 487 свойства для описания сертификата с точки зрения эмитента, владельца, достижений, деятельности и прав⁹).

Блок 26. Список областей, которые должны быть включены в квалификации (включая цифровые сертификаты)

- Идентификация обучающегося
- Название документа или квалификации и области
- Орган, выдавший документ или компетентный орган
- Дата выдачи и срок действия (при необходимости)
- Результаты обучения
- Условная рабочая нагрузка, необходимая для достижения результатов обучения (например, в ECTS)
- Уровень диплома или квалификации в рамках НРК/ЕРК
- Тип оценки
- Тип механизма обеспечения качества, используемый для обоснования документа или квалификации
- Способы получения квалификации

Источник: Cedefop, основано на Рекомендации ЕРК.

Цифровой сертификат можно гораздо быстрее проверить на подлинность, а его информацию легче сравнивать между секторами; это ускоряет и упрощает процесс признания. технология Блокчейн также может повысить безопасность и затруднить подделку сертификатов.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) открывают новые возможности для идентификации, документирования и оценки навыков. В современных аттестационных процессах широко применяются инструменты самооценки и использование ботов в качестве первого шага, помогающих людям определить свои интересы, навыки и перспективы. Для сбора информации о достижениях в различных образовательных контекстах используются паспорта навыков или электронные портфолио, которые создают полное хранилище индивидуальных образовательных траекторий.

Введение новых форм оценки, таких как оценка на 360 градусов и оценка равных равными, предоставляет интересные подходы к документированию и оценке навыков. Использование новых технологий, например, виртуальной реальности, позволяет демонстрировать навыки в иммерсивной среде, а компьютерные адаптивные тесты позволяют более эффективно проводить тестирование за более короткий период времени. Все это расширяет возможности использования ИКТ для более точного и всестороннего выявления и оценки навыков и компетенций. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в процессе валидации требует внимания к элементам обеспечения качества и контроля (см. раздел 4.5).

⁹ [European learning model](#)

Важно обеспечить защиту персональных данных и индивидуальную ответственность, предоставляя возможность выбора относительно информации, которой делиться онлайн. При использовании ИКТ необходимо учесть стоимость и цели процесса валидации.

Стратегический подход к валидации, учитывающий эти аспекты ИКТ в контексте других услуг, позволит повысить эффективность и снизить стоимость.

Блок 27. Ключевые вопросы, касающиеся ИКТ и процесса валидации

- Можно ли использовать существующие ИКТ в процессе валидации?
- Используются ли цифровые технологии для регистрации и отслеживания учебных достижений кандидата?
- Существует ли консенсус относительно того, какие области должен включать в себя цифровой сертификат?
- Учитываются ли затраты и выгоды от разработки ИКТ-систем?
- Существуют ли механизмы контроля качества и легитимности цифровых сертификатов?

4.5 Обеспечение качества

Обеспечение качества играет решающую роль в создании доверия к результатам валидации. Для этого необходимо установить систематический и непрерывный процесс обеспечения качества, который является неотъемлемой частью механизма валидации. Важно иметь чёткую и согласованную стратегию качества, которая соответствует стратегическому видению валидации. План или стратегия качества должны быть известны общественности, включая кандидатов, чтобы управлять их ожиданиями. В такой стратегии качества могут быть предусмотрены внутренние механизмы контроля качества, а также меры для внешней оценки и анализа качества. Важно учесть обратную связь от пользователей и клиентов, чтобы удостовериться, что их мнение учитывается. Работа по обеспечению качества, например, разработка специальной рамки для валидации или создание руководств и рекомендаций, будет иметь большую эффективность, если в неё будут вовлечены все заинтересованные стороны и их потребности будут учтены. Гибкая рамка, способная функционировать на разных уровнях и в различных контекстах, повысит эффективность системы валидации, способствуя согласованности и преодолению преград между различными контекстами.

Общее качество валидации зависит от множества факторов, которые отражают характер и сложность процесса. Хотя специфическая форма обеспечения качества может отличаться в разных странах и контекстах, все аспекты, представленные в данном Европейском руководстве, должны быть учтены для обеспечения качества. Каждый из этих аспектов влияет на адекватность результатов валидации и регулирует их качество. Следовательно, разработка системы качества зависит от взаимодействия различных аспектов, описанных в этом руководстве.

Для поддержания и повышения качества валидации важно применять принципы круга (цикла) качества: планируй, делай, проверяй и изменяй. В этой связи важно, чтобы валидация сопровождалась систематическими механизмами мониторинга и оценки, которые охватывают различные аспекты, описанные в этом руководстве. Одним из основных недостатков валидации в Европе является отсутствие адекватной системы сбора данных, необходимых для проведения мониторинга и оценки валидации систем и процессов.

Как правило, существующий сбор данных о валидации ограничен конкретными организациями и не имеет системного подхода. Однако необходимо рассмотреть и координировать сбор данных на разных уровнях и в различных контекстах. Это позволит проводить исследования и оценку, а также выявлять проблемы и области для улучшения. Координация сбора данных имеет важное

значение для поддержки исследований и развития валидации как на практическом, так и на теоретическом уровне в Европе.

Блок 28. Ключевые вопросы, касающиеся обеспечения качества

- Были ли введены чёткие и комплексные меры по обеспечению качества для валидации? Если да:
 - отражают ли эти меры явную и согласованную стратегию качества?
 - как стратегия качества решает такие ключевые задачи, как надёжность, валидность и доверие к процессу?
- Кто является субъектами, вовлеченными на разных уровнях в реализацию данной стратегии качества?
- Как распределяются механизмы по обеспечению качества между внутренним и внешним обеспечением качества и контролем?
- Осуществляется ли мониторинг процессов и результатов, создана ли система обратной связи с пользователями/клиентами?
- В какой степени поддерживаются исследования и оценка систем и процессов?

5. МЕТОДОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОЦЕССА ВАЛИДАЦИИ

5.1 Уравновешивание противоречивых требований

Методологии валидации, а также сопровождающие их методы и инструменты должны сделать видимыми результаты индивидуального опыта обучения, независимо от того, где и когда он имел место. Методологии должны решать проблемы валидности, надёжности, масштабируемости и стоимости:

- (а) для достижения валидности, методики валидации должны учитывать уникальность индивидуального опыта обучения и отражать конкретные достижения каждого человека. Это означает, что необходимо превратить невидимый и кажущийся очевидным опыт в видимые результаты;
- (б) чтобы быть надёжными, методики валидации должны давать последовательные и достоверные результаты. Хотя знания, навыки и компетенции, отображаемые в процессе валидации, могут различаться в зависимости от индивидуального опыта, сама методология должна быть предсказуемой, прозрачной и повторяемой. Надёжность также связана с справедливостью и правом кандидатов на предсказуемое и справедливое отношение;
- (в) чтобы быть масштабируемыми, методики валидации должны быть применимыми для различных пользователей в различных контекстах, сохраняя при этом валидность и надёжность.

Для достижения затратной эффективности, методы валидации должны объединять в себе валидность, надёжность, масштабируемость и сохранять объективность. Необходимо учитывать соотношение между временем, деньгами и усилиями как для потенциальных кандидатов, так и для поставщиков услуг по валидации. При разработке и внедрении каждого подхода к валидации необходимо найти баланс между этими аспектами. Некоторые инструменты, обеспечивающие высокую степень валидности, могут быть дорогостоящими и не масштабируемыми. В то же время, другие инструменты могут быть масштабируемыми, но не обладать достаточной валидностью и способностью учитывать индивидуальный опыт обучения. В последующих разделах будут рассмотрены проблемы, связанные с разработкой и внедрением методик и инструментов для валидации. В конце главы будет представлен обзор наиболее распространённых инструментов и средств.

5.2 Методологии и инструменты валидации: соответствуют ли они цели?

Прогресс в валидации требует уточнения различий между формативным и суммативным подходами. В настоящем руководстве они определяются следующим образом:

- (а) формативные подходы к оценке и валидации направлены на обеспечение обратной связи с человеком, указывая на сильные и слабые стороны и обеспечивая основу для личного совершенствования;
- (в) суммативные подходы к оценке и валидации направлены на формализацию и сертификацию результатов обучения, достигнутых человеком. Они связаны с учреждениями и органами, уполномоченными присваивать квалификации, и интегрированы в них.

Тем не менее, границы между формативным и суммативным подходами не всегда чётко разграничены, и в некоторых случаях инструменты могут использоваться и для одной, и для другой цели. Важно учитывать, как валидность, надёжность, масштабируемость и стоимость

сбалансированы в контексте формативного и суммативного подходов, и этот баланс должен рассматриваться в каждом конкретном случае. Важно учитывать индивидуальные потребности и цели валидации (см. также Раздел 5.4 и подробное представление инструментов).

5.3 Стандарты, ориентированные на результаты и компетенции

Валидация требует, чтобы квалификации и программы обучения были описаны в терминах результатов обучения, которые фокусируются на то, что человек знает, умеет делать и понимает вследствие прохождения обучения. Следующие два раздела обращают внимание на вопросы, которые одинаково важны как для тех, кто формулирует результаты обучения, так и для тех, кто использует их в качестве ориентиров.

5.3.1 Как определить обучение: границы областей обучения

Чёткое определение области знаний, навыков и компетенций является ключевым фактором для обеспечения качества стандарта или эталона. Независимо от того, где будет использоваться стандарт или эталон, необходимо выявить, определить и согласовать границы данной области. Определение областей может быть подкреплено различными способами, такими как ссылки на профессиональные или образовательные классификации и стандарты. Для этого также могут использоваться более общие ориентиры, например, таксономия Блума, ([Blooms taxonomy](#)) а также широкий спектр классификаций сквозных навыков и компетенций. Существуют терминологические инструменты и инициативы, такие как [O*NET](#) и [ESCO](#), которые также направлены на определение областей. Определение области прямо влияет на валидность валидации и будет зависеть от целей данной валидации.

5.3.2 Как определить результаты обучения: критерии и конструкции

Специалисты по валидации должны учитывать различия между оценкой на основе норм и оценкой на основе критериев. Практика валидации в основном основана на оценке по критериям. Оценка по критериям означает, что оценка основана на определённом результате, измеряемом по определённому критерию, например, ожидаемому результату обучения. Оценка и валидация на основе критериев указывают на важное различие между валидностью содержания и валидностью конструкции. Валидность содержания относится к явному наблюдаемому явлению, такому как задания или навыки, которые могут быть прямо и однозначно наблюдаемы. С другой стороны, валидность конструкции измеряет эффективность косвенно и в контексте теоретических конструкций. Это особенно важно в случае сквозных навыков, таких как коммуникация, сотрудничество, творчество и самообучение. Вопросы, связанные с валидностью конструкции, могут показаться техническими, но они имеют прямое отношение к способности методологий валидации отражать сложный индивидуальный опыт обучения. Пренебрежение этим различием может привести к сосредоточению только на легко наблюдаемых задачах и навыках и игнорированию более сложных (и порой более важных) базовых компетенций.

Блок 29. Случаи сквозных навыков и компетенций

Многие навыки и компетенции, которые приобретаются в процессе неформального и спонтанного обучения, могут быть отнесены к категории «сквозных навыков и компетенций» (СНК). Эти навыки относятся к областям, таким как самоорганизация, рефлексия, работа в команде и сотрудничество, решение проблем, планирование, а также различные жизненные навыки, которые имеют большое значение в современном обществе. Определение СНК может служить иллюстрацией проблем, с которыми сталкиваются те, кто разрабатывает стандарты, а также проблем, с которыми сталкиваются эксперты-оценщики в этой области. Качество валидации, относительно валидности, надежности, масштабируемости и стоимости, зависит от прочной концептуальной основы, которая разъясняет, что подразумевается под знаниями, навыками и компетенциями.

Трансверсальные навыки и компетенции (СНК) становятся все более центральным объектом интереса. За последние 20 лет было проведено множество исследований и разработано множество подходов в этой области. Рабочая группа по сквозным навыкам из ESCO (Европейского классификатора навыков, компетенций, квалификаций и профессий) улучшила терминологию, используемую для описания СНК. С использованием широкого спектра источников, включая международные исследования и стратегические документы, была создана терминологическая карта, которая проясняет область применения и связи между сквозными навыками и компетенциями. Эта карта помогает понять, как различные инициативы, связанные с СНК (такие как основные компетенции Европейского союза, а также другие рамки компетенций, включая [DigComp](#), [EntreComp](#) или [LifeComp](#)) вписываются в более общий терминологический контекст

Ссылаясь на более чем 1200 терминов, определенных на начальном этапе работы, окончательная модель ограничивается шестью категориями, 24 кластерами и (приблизительно) 75 отдельными понятиями. Для того чтобы любая модель компетенций была полезной, необходимо ограничить необходимые понятия до управляемого количества. Итоговый отчет: На пути к структурированной и последовательной терминологии по сквозным навыкам и компетенциям / *[Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences](#)*.

5.4 Инструменты и техники процесса валидации

Инструменты и методы валидации играют важную роль в определении и интерпретации ориентиров, описанных ранее, и их выбор тесно связан с этими ориентирами. Ниже представлен обзор основных форм инструментов валидации, которые могут использоваться независимо или в комбинации. Также включены указания относительно четырех основных требований к качеству: надёжность, валидность, масштабируемость и стоимость, которые подробно рассмотрены ниже. Различные типы инструментов будут соответствовать требованиям качества в разной степени, в зависимости от того, кто и как их применяет. Лучшим отражением сложности и глубины индивидуального опыта обучения будет сочетание разных инструментов, учитывающее как широту, так и глубину оцениваемых навыков и компетенций. Важно, чтобы выбранный инструмент всегда соответствовал контексту и цели, для которых он используется.

Тем не менее, требуются дополнительные исследования, чтобы лучше понять инструменты и их применение в процессе валидации. Это поможет адаптировать инструменты к требованиям валидации и улучшить их эффективность и надежность.

Таблица 1. Инструменты, используемые для процесса валидации

Тип	Надёжность, валидность и смежные вопросы	Масштабируемость и стоимость	Основное соответствие этапам валидации
Самооценка (самодекларация)	<ul style="list-style-type: none"> Валидность и надёжность могут быть подвержены сомнению 	<ul style="list-style-type: none"> Высокая масштабируемость Низкая стоимость 	Идентификация
Фиксированный ответ/множественный выбор (формы с закрытыми вопросами)	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка стандартизации и надёжности Если неправильно сформулированы, могут вызвать предвзятость и ограниченную индивидуальную и контекстуальную адаптацию 	<ul style="list-style-type: none"> Высокая масштабируемость Низкая стоимость (начальная разработка может быть дорогостоящей) 	Оценка, сертификация
Письменные тесты (открытые формы), включая эссе	<ul style="list-style-type: none"> Надёжность может быть ограничена из-за различий в интерпретации от специалистов по валидации Ограниченная валидность для определённых оценок Возможна некоторая стандартизация возможность контекстуальной адаптации 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченная масштабируемость Низкая стоимость Требуется хорошая подготовка специалистов 	Оценка, сертификация
Собеседование/интервью	<ul style="list-style-type: none"> Валидность зависит от уровня структуры и компетентности интервьюера Могут отражать контекстуально зависимые и неcodифицированные навыки Надёжность возможна, но не является гарантированной 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченная масштабируемость Затраты дорогостоящие (время и деньги требуется хорошая подготовка специалистов по валидации) 	Идентификация, оценка
Симуляция и контролируемая практика на рабочем месте	<ul style="list-style-type: none"> Поддерживает валидность Потенциально высокая надёжность Могут отражать контекстуально зависимые и неcodифицированные навыки и компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциально масштабируемы Высокая стоимость 	Оценка, сертификация
Портфолио и доказательства	<ul style="list-style-type: none"> Могут включать в себя различные элементы (показатели производительности, результаты выполнения задач, достижения в работе, показатели продуктивности, показатели качества и выполнения работы и т.д.) Гибкие Комбинации доказательств усиливающие валидность и надёжность 	<ul style="list-style-type: none"> Масштабируемы, но гибкие Стоимость зависит от уровня предоставленной поддержки 	Идентификация, документирование, оценка, сертификация
Отчёты от других лиц (коллеги, руководители, клиенты и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> Надёжность может расти с увеличением количества наблюдений 	<ul style="list-style-type: none"> Масштабируемо Низкие затраты 	Идентификация, документирование, оценка, сертификация

5.4.1 Методы самооценки и самодекларирования

В последние годы с появлением новых возможностей информационно-коммуникационных технологий было разработано несколько инструментов для самооценки. Они позволяют людям самостоятельно определить и зарегистрировать свои компетенции, иногда с использованием заданных критериев, иногда без них. В некоторых случаях результаты самооценки могут быть проверены третьей стороной. После оценки результаты вносятся в паспорт компетенций, резюме или аналогичные документы. Методы самооценки обычно используются для формативной оценки и часто являются первым шагом или инструментом скрининга для принятия решений о дальнейших шагах. На платформах по профориентации иногда предлагаются инструменты самооценки, которые проводятся с участием консультантов.

Этот подход предоставляет гибкую возможность для людей размышлять о своих знаниях, навыках и компетенциях в собственном темпе. Однако такие процессы часто страдают от недостаточной валидности и надёжности, поскольку отсутствует внешняя объективная оценка, а также существует тенденция к недооценке собственного уровня навыков. В практике успешность и надёжность этих методов зависят от наличия четких рекомендаций или стандартов, которыми можно руководствоваться, а также от предоставления поддержки на стадии подготовки и от способности человека реалистично оценить свою компетентность. Участие консультантов может способствовать более справедливой оценке, особенно учитывая, что люди из разных социальных групп могут по-разному воспринимать свои навыки и компетенции. Роль консультантов заключается в помощи в преодолении таких предубеждений при описании своего образования и опыта.

Декларативный метод имеет свои основные ограничения, одним из которых является его ограниченная связь с существующими рамками квалификаций и стандартов, особенно в отсутствие руководства или ориентиров. Этот метод редко приводит к формальному признанию или присвоению квалификации. Кроме того, он может вызывать меньшее доверие у других людей или организаций.

5.4.2 Фиксированные ответы/множественный выбор (вопросы закрытого типа)

Опросы, анкеты и тесты, используемые для оценки компетентности, чаще всего основаны на закрытых формах вопросов, в которых человек должен выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов. Правильно разработанные закрытые вопросы предоставляют достаточно пространства для самовыражения и контекстуальной адаптации. С теоретической точки зрения, закрытые вопросы позволяют респондентам более эффективно выбирать ответы в непрерывной шкале измерения, по сравнению с тем, если бы им пришлось самостоятельно разяснять свои ответы.

Психометрические тесты основаны на этих принципах, но разработка таких тестов может быть дорогостоящей в начальной стадии, требуя создания вопросов и калибровки инструмента. Это требует специализированных знаний в области тестирования и разработки вопросников. Формулировка и интерпретация вопросов играют важную роль в создании валидных и надежных инструментов. Однако, после разработки вопросника, стоимость производства каждого экземпляра относительно невелика, и есть возможность для масштабирования.

Такие инструменты обычно используются для суммарной оценки, так как они считаются валидными и надежными. Новые технологии и достижения в области статистики позволяют создавать более сложные инструменты, которые более эффективны и надежны. Например, с использованием моделей IRT (Теория реакции на вопросы) и компьютерного адаптивного тестирования можно значительно сократить длину теста.

5.4.3 Письменные тесты (вопросы открытого типа), включая эссе

Этот тип тестов, вероятно, самый распространенный и знакомый. Его легко проводить и относительно просто разработать, хотя он может быть проблематичным для людей с языковыми трудностями или негативным предыдущим опытом.

Надёжность таких тестов может зависеть от уровня профессионализма специалистов по оценке и согласия между ними. Разные эксперты могут по-разному интерпретировать ответы. Валидность таких тестов также может быть ограничена, так как для написания эссе могут потребоваться навыки, которые не являются предметом проверки. Люди могут обладать глубокими знаниями и опытом, но не иметь возможности полностью выразить это через открытые вопросы, особенно это относится к мигрантам или людям, не владеющим языком. Также результаты могут варьироваться в разные моменты времени или в различных ситуациях.

Этот метод отличается относительно простой масштабируемостью, а его низкая стоимость и широкое использование делают его чрезвычайно распространенным инструментом. Обычно он используется в сочетании с другими методами оценки, хотя сам процесс оценки может занимать больше времени по сравнению с другими типами тестов.

5.4.4 Диалог или разговорные методы

Существуют два основных типа разговорных методов оценки: интервью и дебаты (или дискуссии). Очень распространена презентация, за которой следует интервью или дебаты. Интервью могут использоваться для получения дополнительной информации, подтверждающейся другими способами, а также для проверки знаний, навыков и компетенций, документально подтверждённых. Существуют различные уровни структурированности, начиная от высокоструктурированных интервью до полуструктурированных и неструктурированных. Интервью можно рассматривать как дополнительный инструмент, который позволяет провести дальнейшее исследование, а не основной способ получения информации о неформальном и спонтанном обучении.

Диалог и интервью сами по себе могут играть важную роль на разных этапах процесса валидации и могут быть полезными инструментами при выявлении приобретенных компетенций. Если они проводятся на ранних стадиях процесса, то они могут использоваться в качестве инструмента скрининга, чтобы определить необходимость применения дальнейших механизмов сбора доказательств. Интервью могут использоваться как для суммарной оценки, так и для формативных целей.

Интервью предоставляют возможность более надёжной оценки по сравнению с тестами и экзаменами, так как в ходе интервью устанавливается диалог, что помогает избежать недоразумений при формулировке вопросов и проводить более глубокое исследование. Однако надёжность интервью может быть снижена, если не используются соответствующие протоколы. Результаты интервью могут зависеть от опыта, личных качеств и стиля интервьюера. Также интервью могут быть менее справедливыми по сравнению с экзаменами, поскольку специалисты по оценке могут быть подвержены влиянию личных факторов опрашиваемых. Для обеспечения валидности, надёжности и справедливости результатов интервью крайне важны опыт, коммуникативные и фасилитационные навыки специалистов по оценке, а также его глубокое понимание оцениваемых результатов обучения.

Стоимость проведения интервью обычно относительно невысока, и метод масштабируем, однако требуется значительное время как на саму работу с кандидатом (в зависимости от объёма оцениваемого обучения), так и на подготовку.

5.4.5 Наблюдения

Метод наблюдения предполагает получение доказательств от кандидатов в реальном времени, во время выполнения ими конкретных задач. Этот подход, который осуществляется

независимыми экспертами, широко используется в частном секторе и также применим в других областях.

Наблюдения могут обладать высокой валидностью и позволяют оценивать компетенции, которые сложно измерить другими методами. Преимущество наблюдений заключается в том, что они позволяют одновременно оценивать наборы навыков и проводить валидные измерения. Этот метод также справедлив, поскольку кандидаты остаются в своей естественной рабочей среде и не подвергаются дополнительному стрессу перед оценкой. Однако может возникать предвзятость со стороны специалиста по оценке, так как в ходе процесса выявляются личные характеристики как самих людей, так и их рабочих мест, что может повлиять на результаты оценки.

Некоторые ограничения метода наблюдения связаны с особенностями, вопросами безопасности, ограниченным временем и другими факторами. Также этот метод может потребовать значительного времени, особенно если оценку проводят несколько экспертов. Кроме того, поскольку наблюдения основаны на повседневной практике, информация, полученная с их помощью для оценки человека, может быть специфичной для конкретного контекста и не всегда обобщаема.

5.4.6 Симуляция и контролируемая практика на рабочем месте

В методологии симуляции людей ставят в ситуацию, близкую к реальным сценариям, чтобы оценить их компетенцию. Симуляции используются в случаях, когда наблюдение невозможно. Однако их применение ограничено различными факторами, включая затраты. Некоторые ситуации невозможно наблюдать в реальной жизни из-за проблем безопасности или других причин, таких как реакция пилотов на экстремальные погодные условия или отказ двигателя.

Использование симуляций, подобно наблюдениям, обладает высокой валидностью. Однако симуляции могут быть более сложными в организации и более затратными по сравнению с другими методами валидации. Последние разработки в области виртуальной реальности (VR) делают симуляционные модели более доступными по стоимости. Подготовка симуляций обычно требует множества исследований и анализа работы. Чем более реалистична симуляция, тем более эффективной будет оценка. Симуляции могут частично решить проблемы, связанные с оценкой на рабочем месте, так как они позволяют поместить людей в различные контексты, что повышает достоверность оценки. Надёжность и справедливость этого метода часто рассматриваются как высокие.

5.4.7 Отчёты от других лиц

Отчёты третьих лиц, используемые для подтверждения неформального и спонтанного обучения, могут принимать разные формы. Это могут быть рекомендательные письма (или аудио/видео-заявления) от руководителей, работодателей и/или коллег, а также аттестации, проводимые компаниями. Аттестации довольно распространены, но часто они предназначены только для использования внутри компании. В результате работники иногда испытывают затруднения с подтверждением своего фактического уровня опыта работы, особенно когда их фактическая производительность и навыки превышают те, которые указаны в их официальной должности. Отчёты от работодателей могут помочь задокументировать выполненные задачи.

Новые методологии, такие как 360-градусные обзоры работы, могут собирать информацию из разных источников, включая различные людей. Информация от коллег также может использоваться платформами ИКТ для поиска работы, чтобы дать представление о сильных компетенциях кандидата.

Уровень надёжности и достоверности зависит от количества людей, предоставляющих информацию, и от степени доверия к их оценкам. Этот инструмент масштабируем и не требует значительных затрат на разработку, но некоторым пользователям может быть сложно получить достаточное количество отзывов для подтверждения своих навыков.

5.4.8 Портфолио

Портфолио является одним из самых сложных и широко используемых методов документирования доказательств для целей валидации. Они направлены на уменьшение риска субъективности путём использования разнообразных инструментов для получения доказательств компетенций человека и могут включать оценки от третьих лиц. Портфолио предоставляют полное представление аудитории о достижениях и успехах обучающегося. В последнее время портфолио становятся все более значимыми, а электронные портфолио становятся все более распространёнными.

Метод портфолио обычно ориентирован на процесс, и существует много доказательств того, что сам процесс создания портфолио способствует самооценке и помогает кандидату сосредоточиться на критериях качества. Это делает портфолио полезным инструментом для формирования и оценки навыков и компетенций.

Портфолио могут включать доказательства, полученные с использованием разных методов. Считается, что размышления и исследование собственных достижений, связанные с методами портфолио, расширяют возможности людей, проходящих валидацию, и помогают им получить работу или выбрать дальнейшее образование, соответствующее их интересам. Портфолио могут быть разработаны с учётом особенностей людей из неблагополучных семей, чтобы помочь им выйти из социальной изоляции или найти работу.

Составление портфолио является трудоёмким процессом для кандидатов, но пользуется популярностью, поскольку позволяет им гибко и аутентично демонстрировать свои компетенции и комбинировать различные доказательства. Оценка портфолио часто зависит от качественного письменного документирования навыков кандидата, и этот метод может быть сложным для некоторых людей, требуя подробной информации и руководства. Одним из серьёзных рисков при составлении портфолио является недостаточная концентрация, особенно когда кандидаты работают над ними в одиночку или имеют ограниченную поддержку. Помощь консультанта и достаточное время для самоанализа играют решающую роль в эффективности и справедливости этого метода. При самооценке по стандартам учебной программы важно иметь руководство, которое поможет объяснить теоретические концепции и переход от теории к практике.

Некоторые страны, предоставляющие национальные руководства по валидации, вместо того, чтобы предписывать конкретные методы, рекомендуют включать этап оценки содержания портфолио третьей стороной (например, жюри), чтобы обеспечить большую достоверность. Однако введение оценки третьей стороной не решает все проблемы. Для обеспечения последовательности и прозрачности оценки третьей стороной, а также равенства и справедливости процесса проверки для всех кандидатов, необходимы процессы обеспечения качества.

Блок 30. Ключевые вопросы, касающиеся инструментов и техник валидации

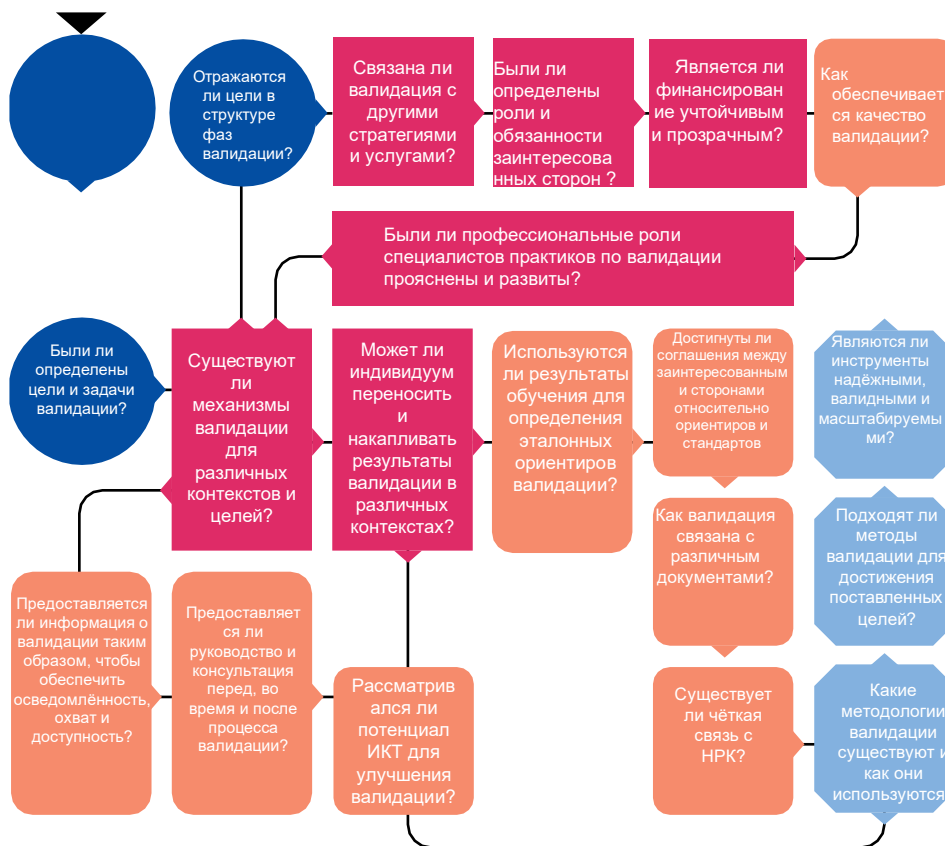
- Учитывают ли выбранные методологии индивидуальные обстоятельства и характеристики?
- Соответствуют ли методологии целям и задачам валидации? Чётко ли цель доведена до кандидатов?
- Являются ли методологии свободными от предвзятости, и как обеспечивается справедливое отношение при их применении?
 - Каким образом методологии учитывают критерии надёжности, валидности, масштабируемости и стоимости, и как они балансируют эти критерии?
 - Обладают ли методологии валидностью, надёжностью и масштабируемостью?
 - Охватывают ли методологии валидации разнообразные результаты обучения, учитывая индивидуальный опыт?
 - Являются ли методологии предсказуемыми, прозрачными и повторяемыми?
 - Можно ли применять и использовать методологии в различных контекстах, сохраняя при этом их валидность и надёжность?
 - Учитываются ли затраты на разработку и поддержание методологий?
- Были ли прояснены технические аспекты, связанные с оценкой, критериями конструкций и областями обучения, и были ли они согласованы между заинтересованными сторонами?
- Какие методологии валидации доступны, как они могут быть использованы и объединены для конкретных политик, практик и целей?

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ

Разработка и внедрение механизмов валидации зависят от нескольких взаимосвязанных элементов, которые представлены в данном руководстве. Не существует универсального подхода, однако есть общие факторы, которые следует учесть, и области, в которых нужно обдумать прежде, чем принимать другие решения. Основная идея этих рекомендаций заключается в следующем:

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

Диаграмма 2. Основные аспекты валидации



Источник: Cedefop.

Для того чтобы валидация была эффективной в течение всей жизни и к её результатам относились с доверием в различных учреждениях, секторах и странах. Валидация без прозрачности и без возможности переносить результаты валидации между разными контекстами дает мало преимуществ конечному пользователю. На Диаграмме 2 показаны основные элементы, которые обеспечивают прозрачность и переносимость результатов.

Диаграмма 2 иллюстрирует взаимосвязь различных аспектов, представленных в данном руководстве, и их взаимозависимость. Она акцентирует внимание на значимости человека, стоящего в центре процесса. Целью процесса валидации должно быть ясное соответствие интересам и потребностям конечных пользователей, а не доминирование интересов и потребностей провайдеров валидационных услуг. При разработке механизмов валидации в различных контекстах необходимо учитывать их взаимосвязь с другими услугами, роль различных заинтересованных сторон и финансовую поддержку. Также важно принять решение о том, как информировать пользователей о механизмах, чтобы они могли о них узнать и активно участвовать с адекватной поддержкой до, во время и после процесса. Следует учесть вопросы, связанные с использованием результатов обучения, ориентирами (стандартами, эталонами) и возможными связями с существующими рамками и системами, которые также будут влиять на выбор методологии.

Важно отметить, что это упрощённое представление, и различные темы, представленные в ячейках, взаимосвязаны. Хотя все эти шаги должны учитываться при разработке национальных механизмов валидации, инициативы, связанные с конкретными секторами или группами пользователей, могут сосредоточиться на более ограниченном наборе вопросов и шагов. В сочетании с вопросами и контрольными списками, разработанными для каждого из вышеуказанных этапов, мы надеемся, что Европейское руководство окажется полезным как для разработчиков политики и стратегий, так и для практиков.

СОКРАЩЕНИЯ

CV	резюме
ECTS	Европейская система перевода кредитов
ECVET	Европейская система кредитов для профессионального образования и обучения
ELGPN	Европейская сеть политики профессиональной и карьерной ориентации в течение всей жизни
EQF	Европейская рамка квалификаций
EQF AG	Консультативная группа Европейской рамки квалификаций
ESCO	Европейский классификатор навыков, компетенций, квалификаций и профессий
ICT	информационно-коммуникативные технологии
ILA	индивидуальный учебный аккаунт
NQF	национальная рамка квалификаций
TSC	трансверсальные навыки и компетенции
VET	профессиональное образование и обучение

ССЫЛКИ

[URLs accessed 12.1.2023]

Cedefop (2014). Использование валидации предприятиями в целях управления человеческими ресурсами и развития карьеры Luxembourg: Publication Office. Cedefop reference series, No 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>

Cedefop (2016). Применение подходов к результатам обучения в Европе: сравнительное исследование. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, No 105. <http://dx.doi.org/10.2801/735711>

Cedefop (2017). Определение, формулирование и применение результатов обучения: Европейское руководство. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>

Cedefop (2018). Европейский обзор процедуры признания (валидации) неформального и спонтанного обучения: обновление 2018 года. www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory

Cedefop (2020). Развитие национальных рамок квалификаций в Европе 2019 года. Рамки квалификаций: прозрачность и обменная стоимость для конечных пользователей. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/105773>

Cedefop (2022a). База данных по финансированию обучения взрослых. www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db

Cedefop. (2022b). Будущее профессионального образования и обучения в Европе: Том 3: влияние оценивания на профессиональное обучение. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 90. <http://dx.doi.org/10.2801/067378>

Cedefop (2022c). Определение, формулирование и применение результатов обучения: Европейское руководство: 2 издание. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>

Cedefop (2022d). Микросертификация для образования и обучения на рынке труда: первый взгляд на картографирование микросертификатов в европейском образовании, обучении и подготовке, связанных с рынком труда: признание, характеристики и функции. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 87. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>

Cedefop (2023). Терминология политики европейского образования и обучения – Глоссарий. Luxembourg: Publications Office. www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary

Совет Европейского Союза (2012). Рекомендации Совета от 20 декабря 2012 года о валидации неформального и спонтанного обучения. Official Journal of the European Union, C 398 22.12.2012, pp. 1-5. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))

Совет Европейского Союза (2017). Рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни и аннулирование Рекомендации Европейского парламента и Совета от 23 апреля 2008 года о создании Европейской рамки квалификаций для обучения в течение всей жизни – европейская модель обучения. Official Journal of the European Union, C 189/15, 15.6.2017. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H0615(01))

ELGPN (2015). Руководство по разработке политик и систем для руководства в течение всей жизни: справочная рамка для ес и комиссии ELGPN инструмент № 6. www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance

Европейская комиссия (2020). портал ESCO: многоязычная классификация европейских навыков, компетенций и профессий. [website]. <https://esco.ec.europa.eu/en>

- Европейская комиссия (2021). План действий Европейского столпа социальных прав. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>
- Европейская комиссия (2022). Европейская программа по навыкам. [website]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- Европейская комиссия (2023а). Europass: Ваш бесплатный персональный инструмент для обучения и работы в Европе. [website]. <https://europa.eu/europass/en>
- Европейская комиссия (2023б). Европейская область образования: качественное образование и обучение для всех. [website]. <https://education.ec.europa.eu/>
- Европейская комиссия (2023с). Усиленная гарантия молодёжи. [website]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>
- Европейская комиссия. Joint Research Centre (2022а). DigComp: digital competence framework for citizens. [website]. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en
- Европейская комиссия. Общий центр исследований (2022б). EntreComp: Европейская рамка компетентности предпринимательства [website]. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework_en
- Европейская комиссия. Общий центр исследований (2022с). LifeComp: the European framework for the personal, social and learning to learn key competence. [website]. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en
- Министерство труда Соединённых Штатов/ Администрация по труду и обучению (2023). O*NET: сеть информации о рабочих местах. [website]. www.onetonline.org

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ВАЛИДАЦИИ

Данное Приложение объединяет все вопросы, представленные в Европейском руководстве. Они составляют список тем и элементов для размышлений, который можно использовать в качестве отправной точки для обсуждения различных тем.

Ключевые вопросы, касающиеся валидации

- Учитывается ли индивидуальная перспектива во всех элементах валидации?
- Были ли определены и чётко доведены до сведения участников цель, задачи и ожидаемые результаты валидации?
- Отражается ли цель валидации в организации процесса и подчеркивается ли она при реализации различных фаз?
- Существуют ли возможности для валидации в различных контекстах и какова их роль:
 - в образовании и обучении?
 - на рынке труда?
 - в третьем секторе?
- Взаимодействует ли валидация политиками и услугами в других сферах?
 - Разъяснены ли роли и обязанности заинтересованных сторон?
 - Какие шаги предпринимаются для того, чтобы избежать фрагментации и обеспечить согласованный подход?
- Могут ли люди переводить в кредиты и накапливать результаты валидации в различных контекстах?
- Обеспечено ли устойчивое финансирование и согласованы ли механизмы распределения затрат?
- Были ли уточнены, разработаны и поддержаны профессиональные роли специалистов по валидации?
- Предоставляется ли информация о валидации таким образом, чтобы обеспечить осведомлённость, охват и доступ?
- Предоставляется ли руководство и консультирование до, во время и после процесса валидации?
- Используются ли результаты обучения для определения опорных точек\ориентиров для валидации?
 - Согласованы ли ориентиры и стандарты между заинтересованными сторонами?
 - Как валидация связана с различными квалификациями?
 - Имеются ли чёткие связи с Национальными Рамками Квалификациями?
- Рассматривался ли потенциал ИКТ для улучшения процедуры признания?
- Как обеспечивается качество в процессе валидации?
- Какие методики валидации доступны и как их можно использовать и потенциально совмещать для конкретных политик и практик?
 - Соответствуют ли методы валидации поставленной цели?
 - Являются ли инструменты надёжными, валидными и применяемыми на более масштабном уровне?

Ключевые вопросы о первостепенном значении индивидуума

- В какой степени люди осведомлены о процедуре валидации и имеют к ней доступ?
- Предназначены ли механизмы валидации для учёта разнообразного (и неожиданного) опыта обучения или же они охватывают ограниченный (и заранее определенный) набор опыта?
- В какой степени валидация служит различным людям на разных этапах их жизни? В какой степени она направлена на обучение в течение всей жизни и во всех сферах жизни, трудовую карьеру и волонтерство?
- Были ли разработаны четкие процедуры, гарантирующие конфиденциальность?
- Какие меры были приняты для обеспечения справедливого и равного обращения?
- Существуют ли возможности для подачи апелляции?
- Были ли разработаны и применены этические стандарты?
- Может ли человек, если появится возможность, перевести в кредиты и накапливать результаты валидации?
- Получают ли люди поддержку до, во время и после процедуры валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся идентификации

- Существуют ли шаблоны и систематические способы определения результатов обучения?
- Ограничивается ли этап идентификации заранее определёнными областями предыдущего обучения? Что является отправной точкой для идентификации навыков?
- Как достигается баланс и сочетание между стандартизированными методами (например, основанными на информационно-коммуникационных технологиях) и открытыми методами (например, диалоговыми) в процессе идентификации и как они сочетаются и уравниваются?
- Каким образом деятельность по профориентации и карьерному консультированию взаимодействуют с этапом идентификации и поддерживают его?
- Как специалисты поддерживают этап идентификации?

Ключевые вопросы, касающиеся документирования

- Существует ли договоренность о том, какие доказательства следует принимать в целях валидации?
- Была ли целевая аудитория, в частности отдельные лица, осведомлена о том, что принимается в качестве доказательства?
- Являются ли форматы, используемые для документирования неформального и спонтанного обучения общеизвестны и/или приняты?
- В какой степени существующие форматы документации поддерживают передачу и переносимость доказательств, собранных в контексте валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся оценки

- Адаптированы ли инструменты оценки к потребностям и особенностям человека?
- Обеспечивается ли достоверность, надёжность, доступность и справедливость?
- Можно ли оспорить результаты оценки?
- Были ли четко определены и доведены до сведения условия проведения оценки с точки зрения процедуры, инструментов и стандартов оценки/оценивания:
 - кандидатам?
 - работодателям и учебным заведениям?
- Проводится ли регулярный сбор и анализ отзывов?

Ключевые вопросы, касающиеся сертификации

- Известен ли орган, выдающий документ?
- Прозрачен ли процесс, ведущий к присуждению документа?
- Насколько результаты валидации (квалификации, сертификаты, удостоверения, и т.д.) могут быть использованы для продолжения образования и трудоустройства?
- Связаны ли сертификаты, полученные в результате валидации с НРК?

Ключевые вопросы, касающиеся целей и преимуществ валидации

- Была ли определена и чётко доведена до сведения цель валидации?
- Были ли чётко определены этапы процесса валидации с учётом целей валидации?
- Отражается ли цель валидации в структуре различных этапов валидации?
- Чётко ли доведены до сведения индивидуума преимущества валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся образования и обучения

- Была ли цель валидации в рамках образования и обучения разъяснена и чётко доведена до сведения людей?
- Предлагается ли валидация на всех этапах системы образования и обучения?
- Основывается ли валидация, предлагаемая на различных этапах системы образования и обучения на схожих или различных принципах? Существует ли согласованность в вопросах валидации на разных этапах системы образования и подготовки?
- Могут ли механизмы валидации на разных этапах системы образования и обучения способствовать прогрессу между типами и уровнями образования? В какой степени результаты валидации могут быть использованы в различных сферах образования и обучения?
- Как валидация связана с переносом и накоплением кредитов?

Ключевые вопросы, касающиеся рынка труда

- Существуют ли возможности систематической валидации на рынке труда?
- Существует ли согласованный подход к валидации на рынке труда среди различных участников рынка труда?
- Была ли цель валидации в рамках инициатив на рынке труда разъяснена и четко доведена до сведения людей?
- Есть ли возможность связать сертификаты, полученные в результате валидации на рынке труда, с программами формального образования?
- Какова ценность сертификатов рынка труда и можно ли их получить через валидацию?
- Используется ли и связана ли валидация с инициативами по повышению квалификации или переквалификации?
- Можно ли использовать результаты процесса валидации на рынке труда в других контекстах, например, для доступа к программам формального образования?

Ключевые вопросы, касающиеся третьего сектора

- Существуют ли возможности проведения систематической валидации в третьем секторе?
- Были ли уточнены цели валидации в рамках инициатив третьего сектора и четко доведены до сведения людей?
- Есть ли возможность связать сертификаты, полученные через валидацию в третьем секторе, с программами формального образования?
- Могут ли результаты процесса валидации в третьем секторе быть использованы в другом контексте. Например, для получения доступа к программам формального образования?

Ключевые вопросы, касающиеся навыков и стратегий обучения в течение всей жизни

- Были ли уточнены роль и цели валидации в рамках образования и обучения, рынка труда и социальной политики?
- Существуют ли руководящие принципы или рамки, которые регулируют отношения валидации с другими услугами, например, с профориентацией и государственными службами занятости?
- Существуют ли форумы, на которых различные субъекты, управляющие различными областями политики, могут собираться вместе для обсуждения вопросов валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся вовлечения заинтересованных сторон

- Имеют ли различные заинтересованные стороны информацию о результатах валидации и признают ли они эти результаты?
- Участвуют ли различные заинтересованные стороны в разработке, внедрении и реализации процессов валидации?
- Существует ли диалог о роли валидации между социальными партнерами, учебными заведениями и организациями гражданского общества?
- Была ли создана единая правовая рамка (или многочисленные рамки), регулирующая отношения между участниками в отношении валидации?
- Какие административные процессы существуют (процедуры контактирования и информирования, регистрация и мониторинг результатов, общие механизмы обеспечения качества)?
- Какие возможности для взаимодействия существуют для заинтересованных сторон? Какие существуют площадки для обсуждения и согласования вопросов, связанных с валидацией?
- Кто отвечает за координацию на национальном, региональном и местном уровнях? Как обеспечивается последовательность и согласованность на разных уровнях?
- Какие механизмы существуют для того, чтобы непосредственный опыт пользователей систем валидации способствовал разработке, информированию и пересмотру национальной политики и процедур валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся финансирования и затрат

- Существует ли устойчивая модель финансирования валидации?
- Оказывают ли критерии финансирования влияние на стимулирование использования процессов валидации?
- Существуют ли механизмы совместного расчёта затрат на валидацию? Возможно ли достичь соглашения о распределении затрат между соответствующими заинтересованными сторонами?
- Какие инструменты финансирования существуют для стимулирования и поддержки отдельных лиц и институциональных предложений?
- Является ли информация о затратах и преимуществах валидации чёткой и доводится ли до сведения индивидуума своевременно?
- Существуют ли механизмы для сбора информации, необходимой для оценки затрат на валидацию?
- Возможно ли осуществить анализ затрат и выгод, связанных с валидацией?

Ключевые вопросы, касающиеся специалистов процесса валидации и их компетенций

- Какие требования, если такие имеются, установлены для:
 - консультантов и специалистов по профориентации?
 - специалистов по оценке?
 - других специалистов-практиков, вовлеченных в процесс валидации?
- Существует ли стратегия профессионального развития для этих специалистов?
- Координируется ли профессиональное развитие специалистов по валидации между различными секторами и организациями?
- Можно ли создать сообщество практиков для специалистов по валидации, поддерживающее сетевое взаимодействие и профессиональное развитие?

Ключевые вопросы, касающиеся результатов обучения и валидации

- Используется ли в процессе валидации ориентир (стандарт, учебный план, описание программы), основанный на входных данных или ожидаемых результатах?
- Какова направленность ожидаемых результатов обучения с точки зрения широты (знания, навыки и/или компетенции) и глубины (уровни и сложность)?
- Достаточно ли широко определен ориентир, чтобы охватить обучение, происходящее за пределами формального образования?

Ключевые вопросы, касающиеся опыта обучения

- Какие знания были приобретены?
 - базовые знания (грамотность, умение считать и т.д.)
 - технические и специализированные знания
- Какие навыки охватываются?
 - практические навыки (связанные с задачами, функциями и/или профессиями)
 - аналитические навыки
- Какие более широкие, трансверсальные навыки и компетенции были приобретены?
 - навыки и компетенции самоменеджмента (управление временем, умение учиться и т.д.)
 - коммуникативные навыки и компетенции (устные и письменные презентации, и т.д.)
 - социальные навыки и компетенции (работа в команде, управление другими людьми и т.д.).
- В какой степени человек овладел обучением по уровню сложности или глубине? Можно ли оценить сложность и глубину обучения, основываясь на формальных уровнях или используя глаголы действия?

Ключевые вопросы, касающиеся стандартов и ориентиров

- Чётко ли определены ориентиры для валидации?
- Участвуют ли заинтересованные стороны в разработке ориентиров? Построены ли стандарты на основе консенсуса и диалога?
- Ознакомлен ли кандидат с ориентиром для валидации?
- Открыт ли ориентир для разнообразия учебного опыта человека?
- Учитывается ли ориентир, который присутствует в определённом секторе образования, обучения и/или профессиональной сфере, и учитывается ли опыт, полученный за пределами этого сектора?
- Существуют ли механизмы обратной связи для разработки ориентиров?

Ключевые вопросы, касающиеся связи валидации с квалификацией

- Можно ли описание содержания и профиля сертификата или диплома представить в виде определенных результатов обучения?
- В какой степени возможно сравнение содержания и профиля различных сертификатов и дипломов?
- Как можно систематически зафиксировать и сравнивать содержание и профиль сертификатов и дипломов? Имеет ли цифровизация значение в этом процессе?
- Каким образом можно достоверно и надёжно включать содержание и профиль сертификатов и дипломов в процесс валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся связи с рамками квалификаций

- Осведомлены ли заинтересованные стороны о национальных рамках квалификаций (НРК), и понимают ли они их уровни и дескрипторы?
- Рассматриваются ли процедуры валидации (все или только некоторые) как интегрированная часть национальной системы квалификаций и нормальный путь к получению квалификации?
- Какова связь между валидацией и НРК?
- Насколько валидация может быть использована для поддержки перехода между всеми типами и уровнями квалификаций в НРК?
- Существует ли связь между валидацией и (возможными) механизмами переноса и накопления кредитов?

Ключевые вопросы, касающиеся повышения осведомлённости и охвата

- Какие меры принимаются для повышения осведомлённости?
- Имеется ли информация о стоимости, преимуществах и процессе и легко ли она доступна?
- Как обеспечивается доступность информации?
- Предоставляют ли различные заинтересованные стороны согласованную, взаимодополняющую информацию?
- Как государственные и частные заинтересованные стороны могут сотрудничать в целях предоставления более качественной информации о валидации?
- Предоставляются ли прошлым пользователям возможность оставлять отзыв в поддержку инициатив по валидации?

Ключевые вопросы, касающиеся профориентации и консультирования

- Существует ли интеграция профориентации с услугами и политикой валидации на системном уровне?
- В какой степени существующие услуги по профориентации и консультированию (например, в сфере образования и обучения, на рынке труда и в социальных службах) связаны и скоординированы с существующими услугами по валидации в различных условиях?
- В какой степени профориентация предоставляется до, во время и после процесса валидации?
- Как можно улучшить существующую сеть услуг по профориентации и консультированию, чтобы охватить все потенциальные целевые группы для валидации?
- Какой механизм координации используется для обеспечения того, чтобы кандидаты обслуживались там, где они живут, учатся и работают?
- Предоставляют ли службы профориентации информацию о возможностях, затратах и преимуществах валидации?
- Знают ли специалисты по профориентации о существующих возможностях валидации и обучены ли они им?

Ключевые вопросы, касающиеся ИКТ и процесса валидации

- Можно ли использовать существующие ИКТ в процессе валидации?
- Используются ли цифровые технологии для регистрации и отслеживания учебных достижений кандидата?
- Существует ли консенсус относительно того, какие области должен включать в себя цифровой сертификат?
- Учитываются ли затраты и выгоды от разработки ИКТ-систем?
- Существуют ли механизмы контроля качества и легитимности цифровых сертификатов?

Ключевые вопросы, касающиеся обеспечения качества

- Были ли введены чёткие и комплексные меры по обеспечению качества для валидации?
Если да:
 - отражают ли эти меры явную и согласованную стратегию качества?
 - как стратегия качества решает такие ключевые задачи, как надёжность, валидность и доверие к процессу?
- Кто является субъектами, вовлеченными на разных уровнях в реализацию данной стратегии качества?
- Как распределяются механизмы по обеспечению качества между внутренним и внешним обеспечением качества и контролем?
- Осуществляется ли мониторинг процессов и результатов, создана ли система обратной связи с пользователями/клиентами?
- В какой степени поддерживаются исследования и оценка систем и процессов?

Ключевые вопросы, касающиеся инструментов и техник валидации

- Учитывают ли выбранные методологии индивидуальные обстоятельства и характеристики?
- Соответствуют ли методологии целям и задачам валидации? Чётко ли цель доведена до кандидатов?
- Являются ли методологии свободными от предвзятости, и как обеспечивается справедливое отношение при их применении?
 - Каким образом методологии учитывают критерии надёжности, валидности, масштабируемости и стоимости, и как они балансируют эти критерии?
 - Обладают ли методологии валидностью, надёжностью и масштабируемостью?
 - Охватывают ли методологии валидации разнообразные результаты обучения, учитывая индивидуальный опыт?
 - Являются ли методологии предсказуемыми, прозрачными и повторяемыми?
 - Можно ли применять и использовать методологии в различных контекстах, сохраняя при этом их валидность и надёжность?
 - Учитываются ли затраты на разработку и поддержание методологий?
- Были ли прояснены технические аспекты, связанные с оценкой, критериями конструкций и областями обучения, и были ли они согласованы между заинтересованными сторонами?
- Какие методологии валидации доступны, как они могут быть использованы и объединены для конкретных политик, практик и целей?