



Міжнародна  
організація  
праці

СПРИЯННЯ  
ЗАЙНЯТОСТІ

# Пропозиції щодо розроблення та впровадження системи визнання неформального навчання у контексті регулювання трудової міграції: можливі варіанти для України

Боб Мансфілд  
Ненсі Дауні



# **Пропозиції щодо розроблення та впровадження системи визнання неформального навчання у контексті регулювання трудової міграції: можливі варіанти для України**

Боб Мансфілд  
Ненсі Дауні

ГРУПА ТЕХНІЧНОЇ ПІДТРИМКИ З ПИТАНЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА БЮРО МОП ДЛЯ КРАЇН ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Авторське право © Міжнародна організація праці 2013  
Вперше опубліковано у 2013 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт [www.ifrto.org](http://www.ifrto.org).

---

### *ILO Cataloguing in Publication Data*

Боб Мансфілд; Ненсі Дауні

Пропозиції щодо розроблення та впровадження системи визнання неформального навчання у контексті регулювання трудової міграції: можливі варіанти для України/Боб Мансфілд та Ненсі Дауні/ Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. — Будапешт, 2013.

ISBN 978-92-2-828089-0 (print) ISBN 978-92-2-828090-6 (web pdf)

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

migrant worker / skilled worker / vocational training / learning / training needs / Ukraine

02.03.1

Також є в наявності англійською мовою:

Proposals for the design and implementation of a system for the validation of informal learning to support the process of managed migration: Options for Ukraine/ by Robert J.C. Mansfield and Nanci Downey/ Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. — Budapest 2013

ISBN 978-92-2-128090-3 (web pdf)

---

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу. За зміст цієї публікації відповідають виключно партнери-виконавці, і його жодним чином не можна вважати таким, що відображає погляди Європейського Союзу.

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або безпосередньо з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вказаною вище адресою, або електронною поштою: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org). Відвідайте наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Надруковано в Україні



Проект фінансується Європейським Союзом



**Проект ЄС-МОП**  
**«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»**

---

Публікацію розроблено та надруковано в рамках Проекту  
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» .

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проекту за адресою:  
[migration@ilo-dp.kiev.ua](mailto:migration@ilo-dp.kiev.ua)

Заходьте також на сторінку проекту:  
[http://ilo.org.ua/ProjectsIloArticles/EU-ILO\\_Migrant.aspx](http://ilo.org.ua/ProjectsIloArticles/EU-ILO_Migrant.aspx)  
<http://www.ilo.org/budapest/lang--en/index.htm>

---

Стислий опис Проекту ЄС-МОП:  
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Проект виконується в Україні та Молдові Міжнародною організацією праці у співробітництві з українськими та молдавськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією з міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу.

Загальна мета проекту — зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяти сталому поверненню, з особливим наголосом на розвитку людських ресурсів та запобіганню втраті кваліфікованих кадрів.

---

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу.



## Зміст

---

Передмова .....	7
Перелік скорочень.....	9
Передумова та мета .....	11
Відправний пункт — професійні профілі та стандарти.....	14
Підтвердження неформального й спонтанного навчання - принципи та процес .....	15
Ролі, обов'язки та забезпечення якості .....	18
Варіанти для України .....	19
Додаток 1: Перелік професійних профілів, розроблених у рамках Проекту.....	23
Додаток 2: Професійний профіль: Виготовлення і монтування дерев'яних конструкцій у приміщеннях.....	25
Додаток 3: Розроблення специфікацій/вимог до оцінювання .....	29
Додаток 4: Сертифікат/свідоцтво про повну компетентність.....	39
Додаток 5: Часткова сертифікація .....	41
Додаток 6: Професійний профіль для оцінювачів та перевіряльників .....	43
Додаток 7: Розбудова центрів оцінювання.....	61
Додаток 8: Модель підтвердження неформального навчання .....	65
Додаток 9: Глосарій термінів з питань оцінювання .....	67





# Передмова

---

У глобальному світі переміщення на ринку праці стають все більше складними та більш інтенсивними і вимагають відповідних інструментів управління. Зокрема, задля попередження втрати навичок та запобігання дисбалансу кваліфікацій, знання про професійний склад міграційних потоків стає надзвичайно важливим як для тих мігрантів, що повертаються так і для потенційних мігрантів. Центральним питанням у регулюванні трудової міграції є визнання кваліфікацій. Багато трудових мігрантів набувають нові навички, знання і досвід під час виконання роботи за кордоном. Таким чином, визнання і підтвердження неформального навчання є вирішальним фактором для забезпечення реінтеграції трудових мігрантів у національні та міжнародні ринки праці, і відтак — забезпечення відповідності навичок та запобігання втраті кваліфікацій. У той час як у багатьох країнах визнання неформального навчання асоціюється із обов'язковістю проходження курсів або частини навчальних програм, особливо у сфері вищої освіти, визнання та підтвердження таких результатів навчання може відігравати важливу роль як для індивідуального розвитку, так і для підвищення відповідності кваліфікацій на ринку праці.

З метою підвищення спроможності національних зацікавлених сторін в розробці та прийнятті конкретних заходів для систематичного визнання компетенцій і навичок, отриманих поза формальною системою освіти та, здебільшого, за кордоном, Міжнародна організація праці у рамках проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами», який фінансується ЄС, сприяла розробці системи визнання та підтвердження компетенцій і результатів неформального навчання в Україні. Результатом цього процесу стала розробка 15 професійних профілів/стандартів відповідно до вимог ринку праці ЄС та методології визнання неформального навчання.

Пропозиції щодо розроблення та впровадження системи визнання неформального навчання в Україні підготовлено Бобом Мансфілдом та Ненсі Дауні, консультантами МОП, за сприяння і у співпраці з Міністерством соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України, а також Федерації роботодавців України.

Особлива подяка Родіону Колишку, директору Департаменту розвитку трудового потенціалу та корпоративної соціальної відповідальності Федерації роботодавців України за постійну допомогу, Франческо Панзіці, міжнародному експерту з міграції та зайнятості, а також Наталії Поповій, Тетяні Міненко і Анні Фаркаш, співробітникам МОП за їх підтримку і значний внесок впродовж усього процесу підготовки пропозицій.

Антоніо Граціозі

Директор

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, Будапешт



## Перелік скорочень

ДАКУМ (DACUM)	Розроблення навчального плану
ДСЗ	Державна служба зайнятості України
ЄС (EU)	Європейський союз
ЄФО (ETF)	Європейський фонд освіти
ЄЦРПП (CEDEFOP)	Європейський центр професійної підготовки
МОП (ILO)	Міжнародна організація праці
ПТО	Професійно-технічна освіта
РБГ (СІС)	Рада будівельної галузі
СКМ(SCM)/BEST	Систем Кепітал Менеджмент/Бюро економічних та соціальних технологій
NSSP	Проект з питань національних стандартів умінь і навичок



## Передумова та мета

---

Загальна мета Проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяння сталому поверненню, з особливим наголосом на збільшення людського капіталу та запобігання втраті кваліфікованих кадрів. Проект сприяє розробленню та ефективному впровадженню міграційної політики, що базується на правових засадах, у відповідності до трудових стандартів МОП (Конвенції 97 та 143) та на принципах і керівництвах, що викладені у комплексному підході МОП до регулювання трудової міграції. З метою досягнення загальної цілі, Проект передбачає досягнення чотирьох незалежних, але взаємопов'язаних конкретних цілей за чотирма компонентами:

- Компонент 1: Розбудова спроможності щодо аналізу дефіциту та надлишкової пропозиції кваліфікованих кадрів у результаті міграції.
- Компонент 2: Розбудова спроможності країн виїзду мігрантів щодо балансування міграційного потоку та повернення з національними потребами та потребами у кваліфікованих кадрах держав-членів ЄС.
- Компонент 3: Розбудова спроможності щодо обговорення схем трудової міграції, основаних на дотриманні прав людини, включаючи двосторонні угоди про соціальний захист, та управління цими схемами.
- Компонент 4: Розбудова спроможності щодо управління трудовою міграцією шляхом прийняття відповідного законодавства і залучення соціальних партнерів.

Одним із основних результатів Компоненту 2 Проекту ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» в Україні є розроблення пропозиції для системи визнання неформального навчання<sup>1</sup>, що підходить для України та відповідає положенням директив ОЕСР і ЄС у цій галузі.

---

<sup>1</sup> В цілях цієї публікації використовується термін «неформальне навчання», узгоджений з Міністерством соціальної політики в той час, як в ЄС використовуються і інші терміни, а саме: неформальне і інформальне/спонтанне навчання, також «попереднє навчання»

Створення механізму визнання неформального навчання закріплене українським законодавством<sup>2</sup> та передусім спрямоване на оцінку і підтвердження потреб у навчанні найнятих працівників робітничих професій. Однак, визнання неформального навчання відіграє важливу роль і в контексті регульованої міграції. Українські працівники-мігранти здобувають низку навичок поза межами системи професійно-технічного навчання, проте не мають жодного підтвердження чи доказів, що вони володіють такими навичками. Так само українські громадяни, які працюють у інших країнах, набувають досвіду та навичок під час роботи, які не визнаються після повернення у своїй країні. Тому, процес підтвердження та визнання неформального навчання має значну цінність.

Попри той факт, що українські працівники мають професійні кваліфікації, для визнання на міжнародному рівні цього недостатньо, за винятком тих країн, із якими підписані угоди про визнання кваліфікацій. Щодо України, такі угоди не підписані з жодною із країн Європейського Союзу.

У контексті трудової міграції виокремлюються, в більш широкому сенсі, три рівня вимог до навичок і кваліфікацій:

- Некваліфіковані або низькокваліфіковані працівники, які, як правило, задовольняють сезонні потреби у робочій силі, найчастіше — у сільському господарстві;
- Висококваліфіковані працівники, які наймаються задля заповнення вакансій на ринку праці країни призначення;
- Кваліфіковані працівники, які наймаються для виконання роботи посезонно, наприклад в туристичній галузі, або ж задля заповнення вакансій на ринку праці країни призначення.

Для першої групи некваліфікованих або низькокваліфікованих працівників не існує потреби у визнанні кваліфікацій, або ж ця потреба занадто низька, оскільки вимоги до навичок — на елементарному рівні, а навички, такі як збір врожаю та фруктів, можуть бути швидко здобуті. У багатьох країнах призначення існують добре розвинуті системи найму, початкового тренінгу/навчання та можливості зайнятості.

Для професій з високим рівнем кваліфікацій — міжнародне визнання є вирішальним. Це визнання стає можливим завдяки таким інструментам, як компоненти Болонського процесу, існуючі міжнародні угоди щодо визнання кваліфікацій та відповідні послуги асоційованих професійних організацій і установ. Проте, така група професій не розглядається в рамках проекту.

---

2 Закон України Про зайнятість населення № 5067-VI від 05 липня 2012

У той же час, для кваліфікованих працівників із професійними кваліфікаціями, взаємне визнання останніх є дуже важливим. Роботодавці в країнах призначення мають бути впевнені, що професійні кваліфікації мігрантів задовольняють два чітких критерії:

- Вони представляють результати відповідно до видів робіт, навичок, завдань, робочих стандартів та процесів, які вимагаються роботодавцями;
- Процеси, під час яких здобуваються кваліфікації, є дійсними та надійними, а саме, кваліфікація є точним відображенням компетентності особи.

На даний час, ці умови відсутні в системі професійно-технічної освіти в Україні, хоча в середньостроковій перспективі запропоновані реформи можуть призвести до запровадження системи кваліфікацій та відповідної сертифікації, що відповідає зазначеним критеріям або умовам.

Однією з можливостей для України є розроблення системи проміжної сертифікації, що базується на вимогах до професії та системи оцінювання, яка, в свою чергу, використовує надійні та дійсні процеси. Такий сертифікат зможе містити деталізовану інформацію, достатню для роботодавця країни призначення, щоб пересвідчитися у виконанні робіт, в яких працівник компетентний, та в необхідному рівні та ступені компетенції працівника.

Головною метою цього документа є пропозиції щодо розроблення такої системи сертифікації для задоволення трьох взаємопов'язаних потреб:

- Надання некваліфікованим працівникам, які мають бажання працювати в інших країнах, підтвердження компетентності, здобутої в результат неформального навчання;
- Надання кваліфікованим працівникам, які мають бажання працювати в інших країнах, підтвердження компетентності, яка доповнює наявні в них професійні кваліфікації, опираючись на підхід на основі компетенцій;
- Надання послуг з оцінювання для працівників мігрантів, які набули нові навички та компетенції у неформальний спосіб у країнах призначення та які повертаються в Україну.

Для досягнення цих потреб, інша частина цього документа описує розроблення «контрольного документа», який покладено в основу оцінки та сертифікації професійних компетенцій і процесу визнання неформального навчання.

## Відправний пункт — професійні профілі та стандарти

Міжнародні напрацювання в системах професійно-технічної освіти (ПТО) із середини 1980-х показали чітку тенденцію в напрямку підходів на основі компетенцій, спрямованих на те, щоб результати професійної підготовки більш відповідали потребам зайнятості. Цей підхід базується на чіткому визначенні потреб зайнятості, аналізі, проведеному соціальними партнерами і який, зазвичай, заснований на двох методологіях, визнаних на міжнародному рівні — розроблення навчального плану (DACUM) і функціональний аналіз<sup>3</sup>. У результаті застосування обох методів створюються документи, а саме «Професійні стандарти», які при подальшому групуванні утворюють Професійні профілі (точний опис відрізняється в різних країнах і на різних мовах).

Зазвичай, професійний профіль буде еквівалентом для визнаної професії (наприклад, офіціант, кухар, організатор турів, реєстратор у готелі, менеджер з маркетингу), яка аналізується в ряді ключових ролей та описує, що необхідно людині робити і як добре вона повинна це зробити та містить список необхідних знань і розуміння, що підтримує успішне виконання зазначеної роботи. Це і входить до складу Професійних стандартів.

Професійні стандарти (або їхні місцеві варіанти) зараз використовуються у всіх країнах ЄС як основа для програм ПТО та інших програмах розвитку трудових ресурсів. Їхнє значення для встановлення систем підтвердження неформального й спонтанного навчання показано в наступному витязі<sup>4</sup>:

Підтвердження неформального й спонтанного навчання неможливе без чітко визначеної й узгодженої точки відліку ... стандартів. Професійні стандарти — це класифікації й визначення основних видів роботи, що виконується людьми. За логікою зайнятості, ці стандарти будуть сфокусовані на тому, що особи повинні робити, як вони це будуть робити і як добре вони це роблять. Вони повинні бути записані як компетентності й сформульовані у вигляді результатів. Вони існують у всіх європейських країнах, але кожна нація має свій власний тип походження й подання стандартів. Професійні стандарти створюють місток між ринком праці й навчанням, оскільки освітні стандарти (навчальні програми й педагогіка) можуть бути розроблені на їхній основі.

- 3 DACUM (розроблення навчального плану) є методом аналізу робочих місць і професій, результатом якого стає підготовка схеми, яка містить перерахування обов'язків, завдань, і відповідну інформацію про роботу. Схема забезпечує основу для розробки навчальної програми та навчальних матеріалів. DACUM була розроблена Університетом штату Огайо. Див: <http://www.dacumohiostate.com/>. Функціональний аналіз - це методика, розроблена у Великобританії, яка визначає «робітничі функції», радше ніж конкретні задачі і завдання. У результаті аналіз містить твердження, що використовуються для розробки професійних стандартів. Цей метод докладно описано в роботі “На шляху до компетентної робочої сили”, Боб Менсфілд і Ліндсей Мітчелл, Гауер, 1996
- 4 Європейські директиви для підтвердження неформального і спонтанного навчання. Європейський центр професійної підготовки, 2009, сторінка 32.



Простіше говорячи, професійні стандарти працюють як «контрольний документ» для підтвердження неформального й спонтанного навчання.

У рамках Проекту ЄС-МОП розроблено п'ятнадцять професійних профілів (Додаток 1), які можуть бути використані як робочі матеріали під час оцінювання, а також як приклади для розроблення подібних профілів у майбутньому. Професії, для яких були розроблені профілі, були вибрані робочою групою, створеною в рамках Проекту. До її складу входять роботодавці, спеціалісти із галузі будівництва та туризму.

Ці п'ятнадцять профілів утворюють групу стандартів, кожний із яких представляє чітку трудову діяльність та обов'язки. Зміст кожного стандарту складається зі списку критеріїв результативності, обсягу стандарту, а саме тлумачення контексту та умов, та необхідні знання та розуміння для виконання тих чи інших завдань. Витяг з Професійного профілю, який показує список 12 стандартів та один деталізований стандарт, див. у Додатку 2.

У своєму остаточному варіанті кожний стандарт буде вміщувати специфікацію оцінювання, яка описує, яким чином та за допомогою яких методів може буде проведена оцінка відповідно до стандарту, та навчальний модуль, який описує програму навчання в разі, якщо комусь необхідно отримати відповідні навички та знання. Ці два компоненти, а саме специфікація оцінювання та навчальний модуль, потребують подальшого розроблення відповідно до наявних ресурсів, методів, процедур та процесів. В остаточному вигляді пакет «контрольного документа» має містити стандарт, специфікацію оцінювання та навчальний модуль.

Опис вимог до специфікації оцінювання див. у Додатку 3.

## Підтвердження неформального й спонтанного навчання — принципи та процес

Європейські директиви щодо визнання неформального й спонтанного навчання в цілому включають приблизно 28 комплексних пунктів<sup>5</sup>. Ми пропонуємо дещо спрощений підхід на основі двох ключових **принципів** і загального **процесу**.

Два ключових **принципи**, що лежать у основі всіх європейських і більшості міжнародних практик з підтвердження неформального навчання, є **прозорість** і **відокремленість**.

<sup>5</sup> Див. Європейські директиви щодо підтвердження і спонтанного та неформального навчання. Розділ 9, «Огляд принципів на директив» CEDEFOP, 2009

Принцип **прозорості** означає, що системи «відкриті» і підлягають ретельній перевірці для гарантії якості за незалежними стандартами й критеріями, таким чином, надаючи впевненість всім зацікавленим сторонам.

Принцип **відокремленості** означає, що процеси встановлення професійних стандартів розроблення програми навчання, підтвердження за допомогою процесу оцінювання та відповідна сертифікація є відокремленими, тобто офіційна сертифікація та підтвердження може бути отримана окремо від прийнятого «маршруту», зокрема, без вимоги виконання обов'язкових програм навчання у разі, якщо продемонстрована компетентність.

Процеси щодо визнання неформального навчання, здебільшого, однакові в ЄС і мають таку модель:

1. Консультування й надання рекомендацій — для визначення окремих цілей, наявних ресурсів і пояснення процесу і ймовірних результатів;
2. Первинна оцінка за відповідними професійними стандартами (яка, якщо особа повністю компетентна, може передбачати негайну офіційну видачу сертифіката), але частіше ...;
3. Визначення «прогалін» між поточною компетентністю й стандартами;
4. Розроблення й узгодження навчального плану задля забезпечення виконання всіх вимог стандарту;
5. Виконання й контроль плану за допомогою надання рекомендацій, додаткового консультування і проміжного<sup>6</sup> оцінювання;
6. Узгодження з кандидатами ймовірності досягнення рівня повної компетентності;
7. Остаточне оцінювання за стандартом з можливими результатами, а саме: 1) ТАК (повністю відповідає вимогам) чи 2) ЩЕ НІ (на випадок чого повторюються етапи 3-6);
8. Видача офіційного свідоцтва/сертифіката.

Таблиця описує, яким чином використовуються професійні профілі у якості «контрольного документа» на кожному з етапів, що описано вище, ..

---

<sup>6</sup> Оцінювання знань і вмінь під час навчання. Оцінювання, що дає можливість дати зворотній зв'язок слухачам про успіхи, зроблені ними у процесі досягнення устанавленого стандарту, і яке використовується для адаптації планів подальшого навчання. Результати такого оцінювання не фіксуються для врахування при подальшій сертифікації. Його часто називають «оцінюванням у процесі навчання»

Процес, включений у визнання неформального навчання	Роль професійних стандартів
1. Консультування й надання рекомендацій для визначення можливості здійснення окремих цілей, наявних ресурсів і пояснення процесу і ймовірних результатів.	Кандидати можуть використовувати стандарти як шаблон самооцінювання для визначення, за підтримки консультанта, галузей компетентності, в яких у них є відповідний досвід, та відповідних кваліфікацій, які можуть офіційно не визнаватися. Це сприяє більш ефективному направленню для проведення оцінювання.
2. Первинне оцінювання за відповідними професійними стандартами (у разі, якщо особа повністю компетентна, це оцінювання може передбачати негайну видачу сертифіката).	Формальна деталізація оцінювання тут використовується для визначення, як добре особи виконують ту або іншу роботу. Кожний стандарт містить критерії успішності, які, в свою чергу, є відкритими й прозорими. Цей процес підтримується професійним оцінювачем, компетентним у своїй професії й процесі оцінювання.
3. Визначення «прогалин» між поточною компетенцією та стандартами.	Структура професійного профілю та індивідуальні стандарти дозволяють точно адресувати прогалини в компетентності, зумовлені або повним браком попереднього досвіду, або невдалою результативністю відповідно до вимог переліку оцінювання.
4. Розробка й узгодження навчального модулю задля забезпечення виконання всіх вимог стандарту.	Навчальний модуль для кожного стандарту може бути згодом використаний для виконання окремого навчального плану для кандидата.
5. Виконання й контроль плану за допомогою надання рекомендацій, додаткового консультування і проміжного оцінювання.	Професійний стандарт і деталізація оцінювання використовуються для перевірки досягнень і використовуються у якості формату для проміжного оцінювання.
6. Узгодження з кандидатами ймовірності досягнення рівня повної компетенції.	Професійний стандарт і деталізація оцінювання використовуються оцінювачем і кандидатом для узгодження моменту, коли підсумкове оцінювання імовірно буде успішним - таким чином, уникаючи використання ресурсів для неуспішних спроб.
7. Остаточна оцінка за стандартом, для якої можливими результатами є ТАК (повністю відповідає вимогам) чи ЩЕ НІ (на випадок чого повторюються етапи 3-6).	Нарешті, офіційна оцінка виконується за допомогою деталізації оцінювання. Якщо «прогалини» у виконанні усе ще очевидні, кандидат повторно направляється на додаткове навчання.
8. Видача офіційного свідоцтва/сертифіката.	Процедура видачі офіційного свідоцтва/сертифіката відбувається відповідно до місцевих процедур і практик. Разом з тим можливо надати підсумок індивідуальних компетенцій, який є після затвердження відповідним органом, буде дійсною формою свідоцтва. Приклади свідоцтв/сертифікатів див. у Додатку 4 та Додатку 5. Додаток 4 демонструє вигляд повного свідоцтва, тобто, коли кандидат досяг всіх стандартів, описаних у професійному профілі. Додаток 5 демонструє часткову сертифікацію, коли кандидат досяг певних стандартів, але не всіх.

## Ролі, обов'язки та забезпечення якості

Найбільш узгоджена організаційна структура повинна мати один орган, що виконує всі описані вище функції й процеси. У Великобританії такий орган називається «центром оцінювання». Центр оцінювання, зазвичай, є галузевим (тобто таким, що спеціалізується в певній професійній галузі, наприклад будівництво, менеджмент, туризм). Він може бути створений на базі різних організацій та установ, наприклад, коледж подальшого навчання (подібно до ПТНЗ), асоціація роботодавців, агентство фахівців і таке інше. Проте, це не є загальнодержавним у ЄС. Частіше, ролі й відповідальності розподілені між різними структурами.

Важливим є те, що ролі й обов'язки в рамках кожного процесу мають бути чітко визначеними, а стала система гарантії якості використовується для забезпечення дійсності, точності й надійності процесу. Ключові ролі, відповідальність і інституціональні обов'язки такі:

Процес/контрольний документ	Ролі та обов'язки
Визначення професійної компетентності	Передбачається професійними стандартами, професійним профілем і специфікацією оцінювання, які розробляються разом із соціальними партнерами, і рекомендаціями ключових зацікавлених сторін (відповідних міністерствах, освітніх органах й інших)
Навчальний модуль	Різні варіанти: може бути частиною загального профілю, тобто видається разом із професійним стандартом, або може бути розроблений національними або регіональними навчальними закладами
Консультування й надання рекомендацій	Може надаватися центрами оцінювання, навчальними закладами, агентствами з працевлаштування (державними або приватними) або кадровими агентствами
Оцінювання	Проводиться професійними й кваліфікованими оцінювачами, які також компетентні в професійній сфері. Може проводитися в навчальних закладах, приміщеннях роботодавців або центрах оцінки фахівців
Забезпечення якості у процесі оцінювання	Зазвичай, цей процес складається з двох частин. По-перше, пряма перевірка рішень щодо оцінювання окремими оцінювачами в центрі оцінювання - відома як внутрішня перевірка. По-друге, перевірка управління процесом в центрі оцінювання зовнішнім перевіряючим/оцінювачем, який несе відповідальність перед органом присвоєння кваліфікацій - відома як «зовнішня перевірка»
Надання можливостей для навчання	Різні варіанти: навчальні заклади, приміщення роботодавців (навчання на робочому місці), центри навчання фахівців
Видача офіційного свідоцтва/сертифіката	Установою, що відповідає за видачу сертифікатів/посвідчень і, гарантією якості усього процесу оцінювання може виступати Міністерство, інший державний орган, асоціація роботодавців або консорціум будь-якого або всіх перерахованих вище установ/організацій

Процес/контрольний документ	Ролі та обов'язки
Гарантія якості усього процесу	Включає критерії якості, необхідні задля започаткування центру оцінювання та постійної зовнішньої перевірки задля того, щоб ці критерії задовольнялися. Зазвичай покладається на міністерство або державну установу

## Варіанти для України

В Україні є деякі, але не всі контрольні документи та необхідні установи, які потрібні для створення ефективного процесу визнання неформального навчання. Спочатку наведемо низку позитивних факторів, що вже існують в Україні:

- є добре розвинена й ефективна державна служба зайнятості, що є важливим пунктом першого контакту для громадян, які звертаються за порадами з питань працевлаштування;
- асоціації роботодавців і об'єднання профспілок є дієвими та бажають брати участь у розробленні стандартів, пов'язаних із зайнятістю; а в туристичній галузі є бажання роботодавців створити центр оцінювання;
- професійні стандарти, що узгоджуються з форматом і структурою стандарту в ЄС вже розроблені низкою організацій і агентств (наприклад, ініціатива СКМ/BEST і робота, що виконувалася з Європейським фондом освіти з розроблення стандартів у готельному господарстві й ресторанній справі), також є великий інтерес та напрацювання в Інституті професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук;
- Наявні 15 професійних профілів, розроблених у рамках проекту МОП, які можуть бути використані як зразки щодо подальшого розроблення стандартів;
- Були виявлені витяги з кваліфікаційних вимог, наявних у папках опису професій у державних центрах зайнятості, які можуть у короткостроковій перспективі бути використані у якості професійних профілів та стандартів за погодженням з роботодавцями із певних галузей. Проте наявні матеріали повинні бути виокремлені з дуже деталізованих та дескриптивних документів задля відокремлення чітких результатів, які будуть покладені в назви професійних профілів;
- Існує велика кількість високоякісних кадрів у системі ПТО, а в рамках проекту розпочато роботу з підготовки оцінювачів та перевіряльників.

Проте є декілька негативних факторів:

- є вкрай обмежене число професійних стандартів, які відповідають формату й змісту ЄС;

- немає традиції незалежної сертифікації професійної компетентності, крім систем, якими управляє Міністерство освіти і науки через систему державних навчальних закладів. Отже, немає поділу/відокремлення між процесами навчання й оцінювання;
- дипломи про професійну освіту не визнаються в ЄС;
- наявним заходам з оцінювання не вистачає прозорості, і вони проводяться за допомогою складного процесу теоретичного й практичного тестування, включеного в офіційну програму навчання, а якість оцінювання гарантується лише екзаменаційними комісіями в кожному ПТНЗ ;
- брак залучення соціальних партнерів до формулювання політики професійно-технічної освіти.

З огляду на позитивні та негативні фактори, описані вище, ми представляємо таблицю ключових ролей, інституціональних обов'язків з можливими варіантами, що можуть бути використані в українському контексті:

Процес/ контрольний документ	Ролі, належність та обов'язки — можливості в українському контексті
<b>Визначення професійної компетентності</b>	<p>Як уже зазначалося, професійні профілі та стандарти, розроблені за прикладами європейських професійних стандартів, є в невеликій кількості у різних установах. Існує велика зацікавленість та можливість технічної підтримки такої розробки з боку працівників Інституту ПТО Національної академії педагогічних наук України.</p> <p>Наявні 15 професійних профілів, розроблених у рамках проекту МОП, які можуть бути використані як зразки щодо подальшого розроблення стандартів. Витяги з кваліфікаційних вимог, наявних у папках опису професій у Державних центрах зайнятості, можуть у короткостроковій перспективі бути використаними у якості професійних профілів та стандартів за узгодженням з роботодавцями із певних галузей.</p>
<b>Навчальний модуль</b>	<p>Як зазначалося раніше, навчальні модулі повинні розроблятися на місцевому рівні<sup>7</sup> на базі наявних ресурсів, методів, процедур та процесів. Зазначимо, що один із партнерів проекту, а саме Вище комерційне училище Київського національного торговельно- економічного університету вже розробило модульні навчальні матеріали за підтримки міжнародних експертів та використовує їх. Цей модульний підхід може бути використаний у подальшому та стати зразком для розроблення навчальних модулів.</p> <p>Інститут ПТО Національної академії педагогічних наук України має значний досвід розроблення програм модульного навчання.</p>
<b>Консультавання й надання рекомендацій</b>	<p>Державна служба зайнятості найкраще виконує цю функцію. Служба має добре підготовлені регіональні офіси й персонал, який уже має досвід у наданні консультацій. Служба зайнятості може бути дуже корисним вхідним пунктом до системи акредитації на базі стандартів, які використовуються для подальшого перенаправлення. Може знадобитися навчання для працівників служби зайнятості, хоча слід зазначити, що декілька працівників служби зайнятості вже пройшли навчання з оцінювання та готові до подальшої роботи</p>

<sup>7</sup> Йдеться про Україну та місцевих експертів (примітка перекладача).

Процес/ контрольний документ	Ролі, належність та обов'язки — можливості в українському контексті
<b>Оцінювання</b>	<p>Для того, щоб процес підтвердження був надійним, оцінювання має проводитися підготовленими та кваліфікованими оцінювачами, які компетентні у певній професійній галузі. Оцінювачам знадобиться ідентифікація й навчання. Навчання з оцінювання було проведене в рамках проекту, таким чином були підготовлені кадри потенційних оцінювачів, проте необхідна подальша робота з підготовки оцінювачів.</p> <p>Як нам зрозуміло, стандарти для оцінювачів наразі розробляються Інститутом праці та зайнятості Міністерства соціальної політики. Наша рекомендація - взяти за основу професійні профілі та стандарти, які розроблені в рамках проекту та подані у Додатку 6.</p> <p>Найбільш критичним питанням залишається створення центрів оцінювання. Міністерство соціальної політики запропонувало закріпити ключову роль у створенні цих центрів за роботодавцями та їхніми об'єднаннями. Це складне питання, тому Додаток 7 присвячений основним питанням, на які слід звернути увагу.</p>
<b>Забезпечення якості у процесі оцінювання</b>	<p>Пропозиція Мінсоцполітики щодо Порядку підтвердження неформального навчання включає формування комісій у кожному центрі оцінювання, що їх називають «Державна комісія підтвердження професійної кваліфікації».</p> <p>Як зазначено у наших коментарях до проекту Положення Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, на наш погляд, ці комісії є найкращим ресурсом для забезпечення якості центру оцінювання і вони можуть виступати в ролі внутрішніх перевіряючих.</p> <p>Комісія може вибірково оцінювати проведені оцінювання у центрі відповідно до критеріїв дійсності та надійності у консультаціях із фаховим внутрішнім перевіряючим. Комісія звітує про результати перевірки національному органу, який відповідає за загальне забезпечення якості.</p>
<b>Надання можливостей для навчання</b>	<p>Відповідно до наших зустрічей, проведених у рамках проекту, Вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету, Інститут ПТО Національної академії педагогічних наук України, Київський університет туризму, економіки та права мають можливості для надання навчання.</p>
<b>Видача офіційного свідоцтва/сертифіката</b>	<p>Як уже зазначалося раніше, існуючі дипломи не визнаються в ЄС, тому головною метою є надати форму сертифіката, який буде надійним свідченням компетентності для потенційних роботодавців у країнах призначення мігрантів. У цьому сенсі ми розглядаємо сертифікат як «розмова одного роботодавця з іншим» простою мовою. Приклади таких сертифікатів чи свідоцтв див. у Додатках 4 і 5.</p> <p>Важливим питанням залишається питання ХТО затверджує сертифікат. На нашу думку, саме організації роботодавців є ключовими у цьому процесі, але для цього вони мають бути залучені на кожному етапі процесу оцінювання та підтвердження неформального навчання. Саме організації роботодавців повинні затверджувати стандарти і профілі та бути активно долучені до діяльності центрів оцінювання, навіть до управління такими центрами.</p>

Процес/ контрольний документ	Ролі, належність та обов'язки — можливості в українському контексті
<b>Гарантія якості усього процесу</b>	Важливо, щоб авторизований національний орган контролював як процес підтвердження неформальної освіти, так і його результати. На нашу думку, головним у виконанні цієї функції може виступати Міністерство соціальної політики. Як головні сторожі системи ми бачимо Міністерство як структуру, що стежила б за виконанням цієї важливої ролі Державною службою зайнятості.

Презентація всього процесу з розподілом головних етапів та обов'язків подана у схемі у Додатку 8.



## ДОДАТОК 1

# Перелік професійних профілів, розроблених у рамках Проекту

Опис, наданий робочою групою	Назва Професійного профілю
<b>Будівництво:</b>	
Штукатур	Нанесення штукатурного шару на горизонтальні і вертикальні поверхні
Штукатур, який працює на будівельних об'єктах і займається облицюванням стін виключно гіпсокартоном	Облицювання листами гіпсокартону горизонтальних і вертикальних поверхонь
Бетоняр	Замішування бетонного розчину і формування бетонних конструкцій
Столяр/тесяр, що працює на будівельних об'єктах	Виготовлення і монтування дерев'яних конструкцій у приміщеннях
Слюсар-водопровідник	Встановлення, обслуговування і ремонт систем водопостачання, сантехнічного обладнання і елементів
Муляр, що працює на будівельних об'єктах	Зведення і обслуговування споруд із цегли і блоків
Плиточник	Підготовка і облицювання плиткою горизонтальних і вертикальних поверхонь
<b>Туризм та громадське харчування:</b>	
Менеджер з туризму	Планування і організація послуг для туристів
Кухар	Підготовка, приготування і доведення до готовності асортименту страв
Офіціант	Підготовка ресторану та подавання страв і напоїв клієнтам
Адміністратор готелю	Оформлення поселення і виселення гостей готелю
Швейцар	Підтримання безпеки у приміщеннях і надання додаткових послуг гостям
Прибиральники	Прибирання і обслуговування місць громадського користування і номерів у готелях
<b>Сільське господарство</b> (Примітка: Галузь сільського господарства була додана для розгляду та розроблення профілів за згоди Спостережної ради проекту на більш пізньому етапі, тому відсутній опис від робочої групи):	
Висаджування, догляд за сільськогосподарськими культурами і збирання врожаю вручну	
Обслуговування і ремонт двигунів, систем трансмісії і гальмівних систем наземної техніки	



## ДОДАТОК 2

# Професійний профіль: Виготовлення і монтування дерев'яних конструкцій у приміщеннях

---

Це професійний профіль для столяра/тесляра, що працює на будівельних об'єктах. Об'єктами можуть бути крупні будівельні об'єкти або приміщення індивідуальних клієнтів чи організацій. Ці стандарти стали результатом комбінації стандартів, розроблених такими установами/організаціями:

- Рада будівельної галузі (CIC) і Рада з питань стандартів у будівельній галузі Великобританії;
- Шотландське управління з питань кваліфікацій;
- Стандарти, розроблені в рамках Проекту з питань національних стандартів умінь і навичок (NSSP) у Єгипті.

Згадані стандарти послужили зразком для існуючих стандартів, розроблених Радою будівельної галузі, а також для будівельного сектору Великобританії, Італії і Єгипту.

Профіль включає 9 стандартів:

J1: Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання

J2: Вибір і підготовка матеріалів, інструментів і обладнання

J3: Виготовлення дерев'яних елементів із застосуванням інструментів і ручного обладнання

J4: Встановлення деталей конструкції

J5: Встановлення віконних рам, коробок для дверей, вікон і дверей

J6: Встановлення внутрішніх профілів і фурнітури

J7: Нанесення захисного оздоблювального покриття на дерев'яні конструкції і елементи

J8: Обслуговування і ремонт дерев'яних конструкцій і елементів

J9: Участь в організації виробничого процесу

На додаток до зазначених стандартів профіль включає 3 «Рамкових стандарти», які описують нетехнічні аспекти робочих ролей:

01. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із клієнтами під час роботи в приміщеннях клієнта

02. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із колегами і співробітниками

03. Дотримання вимог з охорони здоров'я, безпеки і гігієни у виробничому середовищі

### **Стандарт J1: Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання**

Критерії результативності:

- Виявити та усунути **наявні і потенційні ризики**, що можуть зашкодити виробничому процесу та становити небезпеку для працівників і відвідувачів;
- Виявити і повідомити про наявні і потенційні ризики, за усунення яких ви не несете відповідальності, особі, відповідальній за безпеку виробничого середовища;
- Поставити і зафіксувати загородження і попереджувальні знаки, щоб їх могли добре бачити відвідувачі;
- Встановити і ретельно перевірити **переносне обладнання і механізми**;
- Встановити і зафіксувати **підйомне обладнання**, перевірити на безпеку і відрегулювати в разі необхідності;

- Безпечно демонтувати підйомне обладнання після використання і повернути його до місця безпечного зберігання.

#### Тлумачення контексту і умов:

1. **Наявні і потенційні ризики:** можливість падіння предметів, незакріплені конструкції і елементи, хімічні та інші небезпечні речовини;
2. **Обладнання і механізми:** деревообробне обладнання, розпилювачі, генератори, обігрівачі, освітлювальне обладнання;
3. **Підйомне обладнання:** драбини, каркасні ліси, комплектуючі для лісів, опори, будівельні козли, лебідки, роликові підйомники.

#### Знання і розуміння:

- a. Види ризиків, що можуть мати місце у виробничому середовищі, ступінь їх серйозності і рекомендовані методи їх усунення;
- b. Особа (-и), відповідальна (-і) за безпеку виробничого середовища і процедури повідомлення про ризики;
- c. Інструкції виробників щодо встановлення і перевірки переносного обладнання і машин;
- d. Види наявного підйомного обладнання, інструкції виробників щодо його встановлення, фіксування і демонтажу, як вибрати найбільш прийнятні методи піднімання;
- e. Місцеві, національні і міжнародні вимоги що безпеки робіт на висоті.



## ДОДАТОК 3

# Розроблення специфікацій/вимог до оцінювання

---

Оцінювання компетентності включає збір свідчень відповідно до вимог професійного стандарту — критерії результативності, контекст і умови, знання і розуміння.

Специфікації оцінювання розробляються органом, який встановлює стандарти для кожного з професійних стандартів в рамках професійного профілю. Цей документ має на меті допомогти кандидатам та оцінювачам розробити план щодо збору свідчень, вказуючи на таке:

1. **типи** свідчень для доведення, що необхідні компетенції набуті;
2. **обсяг** необхідних свідчень;
3. **методи** збору свідчень.

## Типи свідчень

Існує два типи свідчень про результативність роботи та свідчення про рівень знань. Свідчення про роботи можуть бути у двох формах — перегляд продукції, зробленої кандидатом (**ЩО зроблено**) та спостереження за процесом (**ЯК це зроблено**). Якщо свідчення про результативність наявні з місця роботи кандидата, вони мають назву «прямі свідчення». У разі моделювання робочого місця — ці свідчення є непрямыми.

Залежно від професії баланс між свідченнями щодо продукту чи процесу буде значно відрізнятись. Наприклад, столяра будуть оцінювати за якістю продукту, в той час як адміністратора готелю здебільшого оцінюють за процесом надання послуг клієнтам.

Прямі свідчення результативності роботи є найбільш достовірними, позаяк свідчення походять з реальної ситуації та мають бути найбільш повним джерелом збору

даних. Проте не всі кандидати зможуть мати доступ до реального місця роботи, саме тому центри оцінювання мають надавати можливості моделювання реального робочого місця задля забезпечення ефективного оцінювання.

Свідчення про достатність знань може походити зі свідчень про результативність. Наприклад, якщо спостереження свідчить, що людина підіймає речі у безпечний спосіб, можна зробити висновок, що вона знає техніку безпечного пересування та піднімання об'єктів, тоді не потрібно проводити додатковий тест знань у цій галузі. Проте, коли наявність знань не є очевидною, потрібно проводити тестування знань.

## Обсяги свідчень

Деякі з органів встановлення стандартів вказують на вимоги щодо **обсягів** свідчень, проте існують деякі проблеми з тим, щоб вказати конкретно обсяг свідчень, а саме:

- занадто деталізовані свідчення про критерії результативності — особливо у випадках, коли продукт або процес може бути створений/виконаний тільки компетентною особою. Наприклад, не потрібно збирати більше двох прикладів встановленого бойлера, оскільки тільки компетентна особа може його встановити.
- вимагаючи конкретну кількість свідчень спостереження за процесом або вироблення продукту. У деяких системах оцінювання вимагають 3 спостереження або 3 продукти, але в багатьох випадках потрібно набагато більше чи навпаки, як у першому випадку — достатньо одного.
- занадто деталізовані свідчення про знання. Достатньо зазначити тільки те, що **потрібно знати** кандидату, а не те щоб **добре** було б знати.

## Методи збору свідчень

Існують різні способи збору прямих та непрямих свідчень про результативність та свідчень про знання кандидата.

- **Прямі свідчення про результативність**
  - експертиза/вивчення продукції, виготовленої на робочому місці
  - спостереження за процесом на робочому місці
- **Непрямі свідчення про результативність**
  - експертиза продукції, виготовленої у змодельованому середовищі
  - спостереження за процесом у змодельованому середовищі



- багатовимірне моделювання або аналіз конкретних ситуацій (проекти і завдання)
- **Свідчення про наявні знання**
  - усне опитування
  - письмові тести з багатьма варіантами відповідей
  - «відкриті» письмові питання

Збір та оцінка непрямих свідчень про результативність та знання зазвичай організуються оцінювачем у центрі оцінювання. Проте збір прямих свідчень не завжди вимагає залучення оцінювача. Свідчення можуть бути записані на аудіо, відео, можуть бути представлені у вигляді фотографій продукції та звітів тих осіб, які мають доступ до роботи кандидата. Такі звіти називаються «показами свідків». Важливо, щоб ці свідчення були справжніми, тобто свідчили про те, що це вироблено кандидатом.

## Розроблення специфікацій оцінювання

Специфікації, або вимоги до оцінювання повинні розроблятися для кожного професійного стандарту в рамках професійного профілю. Проте слід зазначити, що свідчення, зібрані до одного стандарту, можуть також бути свідченнями і для інших стандартів в рамках одного професійного профілю. Це може стосуватися будь-якої частини професійного стандарту (критерії оцінки результативності, тлумачення контексту та умов, знань і розуміння), де вимоги до стандартів є однаковими в рамках професійного профілю.

Наприклад, професійний профіль для столяра (тесляра) має 9 технічних стандартів. П'ять стандартів описують заходи з вимірювання та маркування матеріалів, і в них використовуються такі твердження:

Відміряти і зробити маркування (із використанням): сантиметрової рулетки, лекал прямокутної та інших форм, спиртових рівнів

П'ять стандартів також мають вимоги щодо знань:

Методів та техніки вимірювання і маркування

У цьому випадку важливо побачити результати вимірювань та маркування, використовуючи різні засоби на одному чи двох зразках для того, щоб пересвідчитися у компетентності кандидата. Не потрібно кожний раз повторювати перевірку чи спостереження за кожним із стандартів. На додаток, якщо кандидат демонструє свою компетентність у вимірюванні та маркуванні у різноманітних умовах та контексті, немає потреби окремо оцінювати його знання.

Абсолютно всі вимоги професійного стандарту мають бути включені до специфікацій оцінювання, але завжди має бути рівновага між типами свідчень та доказів. Свідчення тільки одного типу, таке як спостереження, або тільки експертиза продукції, або тільки знань будуть неадекватними чи малоцінними.

Є великі переваги у зменшенні повторювань у документах, що призначається для користувачів. Вже доведено давно, що чим більше повторень у тексті, тим менше його будуть читати! У цьому контексті ми рекомендуємо вимоги до рівня знань включати до професійного профілю.

## Контрольний список питань для спостереження

До специфікації оцінювання для кожного стандарту додається контрольний список питань для спостереження задля запису під час спостереження оцінювачем. Протокол включає питання щодо критеріїв результативності, контексту та умов та знань і розуміння (список запитань та відповідей на них) під час спостереження.

Одне спостереження за кандидатом може надати свідчення для більш ніж одного стандарту в рамках професійного профілю. У цьому випадку може знадобитися заповнення додаткових карт контрольних питань оцінювачем.

Надалі ми наводимо приклад специфікацій оцінювання та приклад контрольного списку питань для Стандарту «J1: Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання».

## Професійний профіль: Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях

**Стандарт J1: Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання**

### *Приклад специфікацій оцінювання*

**Кандидати повинні продемонструвати, що вони:**

- Виявили та усунули наявні і потенційні ризики;
- Надали звіт про ризики
- Встановили загородження і попереджувальні знаки
- Встановили і ретельно перевірили переносне обладнання і механізми;
- Встановили і зафіксували підйомне обладнання,

Прямі свідчення про результативність мають охоплювати всі критерії результативності та мають охоплювати щонайменше наступні контексти:

1 пункт із Тлумачення контексту і умов	- Наявні і потенційні ризики
1 пункт із Тлумачення контексту і умов	- Обладнання та механізми
1 пункт із Тлумачення контексту і умов	- Підйомне обладнання

У разі відсутності прямих свідчень з робочого місця можливе проведення реалістичного моделювання, але за умови, що обладнання та механізми є реальними та відповідають стандартам і технологічним картам галузі. Таке моделювання має затверджуватися Комісією.

Інші свідчення (дивіться приклади нижче) мають охоплювати решту контекстів та умов. Знання, які не є очевидними з роботи кандидата, повинні оцінюватися за допомогою усного чи письмового опитування або із використанням наочних засобів. Наступні приклади свідчень від (a) до (s), можуть бути зібраними для демонстрації компетентності кандидата для цього професійного стандарту.

#### **Прямі свідчення результативності:**

- a. Спостереження, які проводить оцінювач під час роботи кандидата
- b. Копії внутрішньої переписки щодо наявних та потенційних ризиків

#### **Непрямі свідчення результативності:**

- c. Свідчення свідків щодо усунення наявних та потенційних ризиків кандидатом
- d. Свідчення свідків щодо звітів кандидата про наявні та потенційні ризики
- e. Свідчення свідків щодо встановлених кандидатом загороджень та попереджувальних знаків
- f. Фотографії та відео (затверджені супервайзером кандидата) щодо усунення наявних та потенційних ризиків
- g. Фотографії та відео (затверджені супервайзером кандидата) загороджень та попереджувальних знаків, встановлених кандидатом
- h. Свідчення свідків щодо встановлення кандидатом переносного обладнання та механізмів
- i. Свідчення свідків про те, що ви встановили і зафіксували підйомне обладнання
- j. Свідчення свідків про те, що ви безпечно демонтували підйомне обладнання після використання і повернули його до місця безпечного зберігання
- k. Приклади, які описують конкретні ситуації, коли ви визначили наявні та потенційні ризики та заходи, які було вжито
- l. Приклади, які описують конкретні ситуації, коли ви встановили загородження та попереджувальні знаки

- m. Приклади, які описують конкретні ситуації, коли ви встановили обладнання та механізми
- n. Приклади, які описують конкретні ситуації, коли ви встановили підйомне обладнання
- o. Приклади, які описують конкретні ситуації, коли ви здійснили демонтаж обладнання та повернули його до місця безпечного зберігання
- p. Особисті твердження, які описують як ви усували різноманітні наявні чи потенційні ризики
- q. Особисті твердження, які описують як ви справлялися з різним обладнанням та механізмами
- r. Особисті твердження, які описують як ви справлялися з різним підйомним обладнанням

#### **Свідчення про знання:**

- s. Відповіді на запитання оцінювача  
Коли обрано список відповідних методів, вони можуть використовуватися у формі записів, як наведено у прикладі нижче:

#### **Прямі свідчення результативності:**

- 1. Спостереження, які проводить оцінювач під час роботи кандидата
- 2. Копії внутрішньої переписки щодо наявних та потенційних ризиків

#### **Непрямі свідчення результативності:**

- 1. Свідчення свідків щодо усунення наявних та потенційних ризиків кандидатом
- 2. Свідчення свідків щодо звітів кандидата про наявні та потенційні ризики
- 3. Свідчення свідків щодо встановлення кандидатом переносного обладнання та механізмів

#### **Свідчення про знання:**

- 1. Відповіді на запитання оцінювача  
Ці свідчення можуть бути представлені у вигляді таблиці (нижче) для оформлення протоколу оцінювання.

## Стандарт J1: Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання

Ім'я кандидата: \_\_\_\_\_ Ім'я оцінювача (ів): \_\_\_\_\_

Центр оцінювання: \_\_\_\_\_

Прямі свідчення результативності	Критерії результативності	Контекст та умови	Знання
(а) 1. Спостереження, які проводить оцінювач під час роботи кандидата	3, 4, 5, 6	Контекст 2: деревообробні механізми, розпилювачі, генератори Контекст 3: Всі	3
(б) Копії внутрішньої переписки щодо наявних та потенційних ризиків	1, 2	Контекст 1: небезпечні матеріали та компоненти	
<b>Непрямі свідчення результативності</b>			
(с) Свідчення свідків, щодо усунення наявних та потенційних ризиків кандидатом	1. Так, від попереднього роботодавця	Контекст 1: ризик спіткнутися і впасти	1 (частина)
(д) Свідчення свідків, щодо звітів кандидата про наявні та потенційні ризики	2. Так, від попереднього роботодавця	Контекст 1: хімікати та інші небезпечні матеріали	1 (частина)
(h) Свідчення свідків щодо встановлення кандидатом переносного обладнання та механізмів	3. Так, від попереднього роботодавця	Контекст 2: нагрівачі, освітлювальне обладнання	
<b>Свідчення про знання</b>			
(s) Відповіді на запитання оцінювача			Див. заповнений протокол спостереження для оцінки решти знань
<b>Приклад Протоколу спостереження для Професійного профілю «Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях»</b>			
Ім'я кандидата			
Ім'я оцінювача			
Основна функція: Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях	Стандарт: J1. Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання		
Дата та тривалість спостереження			
Умови спостереження			

Критерії результативності, за якими велося спостереження	Так	Ні	Коментарі
1. Виявити та усунути наявні і потенційні ризики, що можуть зашкодити виробничому процесу та становити небезпеку для працівників і відвідувачів			
2. Виявити і повідомити про наявні і потенційні ризики, за усунення яких ви не несе-те відповідальність, особі, яка відповідає за безпеку виробничого середовища			
3. Поставити і зафіксувати загородження і попереджувальні знаки, щоб їх могли до-бре бачити відвідувачі			
4. Встановити і ретельно перевірити пере-носне обладнання і механізми			
5. Встановити і зафіксувати підйомне облад-нання, перевірити на безпеку і відрегулю-вати в разі необхідності			
6. Безпечно демонтувати підйомне облад-нання після використання і повернути його до місця безпечного зберігання			

Контекст і умови, що підлягають спостереженню		Так/Ні	Коментарі
1. Наявні та потенційні ризики:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ризики спотикання і падіння</li> <li>• небезпечні матеріали та ком-поненти</li> <li>• хімікати та інші небезпечні матеріали</li> </ul>		
2. Обладнання та механізми:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• деревообробне обладнання</li> <li>• обладнання для розпилення</li> <li>• генератори</li> <li>• нагрівачі</li> <li>• освітлювальні прибори</li> </ul>		
3. Підйомне обладнання:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сходи та драбини</li> <li>• рама будівельних лісів</li> <li>• компоненти будівельних лісів</li> <li>• естакади</li> <li>• підйомники та шківни</li> </ul>		

Приклад Протоколу спостереження для Професійного профілю «Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях»

Інші стандарти в рамках профілю, зазначені під час спостереження

J1 J2 J3 J4 J5 J6 J7 J8 J9

O1 O2 O3

*Обведіть інший стандарт, який ви спостерігали*

**Знання та розуміння:**

1. Типи ризиків, які можуть бути на робочій ділянці, ступені їх небезпеки та рекомендації щодо їх усунення;
2. Особа, яка несе відповідальність за безпеку праці на ділянці та процедури звітності;
3. Технологічні характеристики виробників устаткування для встановлення та калібрування переносного обладнання та механізмів;
4. Типи підйомного обладнання, як обирати найбільш придатні методи підйому та технічні інструкції від виробника щодо монтажу, демонтажу та розборки;
5. Місцеві, національні та міжнародні правила безпеки роботи на висоті

Запитання, поставлені у ході спостереження для виявлення знань

З/Р №	Питання	Відповіді	Відповіді кандидата були:	
			Задовільні	Незадовільні

Основні знання кандидата були:	Задовільні	Незадовільні
Зворотній коментар від кандидата:		
Підпис оцінювача		Дата:
Підпис кандидата		Дата:
Підпис внутрішнього перевіряльника (якщо вказано)		Дата:
Підпис зовнішнього перевіряльника (якщо вказано)		Дата:



## ДОДАТОК 4

# Сертифікат/свідоцтво про повну компетентність

---

## Сертифікат/свідоцтво професійної компетентності

Засвідчує те, що **П.І.Б. КАНДИДАТА**

Пройшов/-ла оцінювання у центрі XXXXXXXXX відповідно до професійного профілю:

**Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях**

Професійний профіль затверджений XXXXXXXX — асоціацією/організацією роботодавців.

Повний профіль складається з 12 стандартів

Оцінювання проведене кваліфікованими та підготовленими оцінювачами

**Кандидат під час оцінювання продемонстрував компетентність за такими стандартами:**

1. Підготовка робочої зони, збирання, фіксування і демонтаж підйомного обладнання
2. Вибір і підготовка матеріалів, інструментів і обладнання
3. Виготовлення дерев'яних елементів із застосуванням інструментів і ручного обладнання
4. Встановлення деталей конструкції
5. Встановлення віконних рам, коробок для дверей, вікон і дверей
6. Встановлення внутрішніх профілів і фурнітури
7. Нанесення захисного оздоблювального покриття на дерев'яні конструкції і елементи
8. Обслуговування і ремонт дерев'яних конструкцій і елементів
9. Участь в організації виробничого процесу
10. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із клієнтами під час роботи в приміщеннях клієнта
11. Дотримання вимог з охорони здоров'я, безпеки і гігієни у виробничому середовищі
12. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із колегами і співробітниками

*Підписи членів Комісії*



## ДОДАТОК 5

# Часткова сертифікація

---

## Сертифікат/свідоцтво професійної компетентності

Засвідчує те, що **П.І.Б. КАНДИДАТА**

Пройшов/-ла оцінювання у центрі XXXXXXXXX відповідно до професійного профілю:

**Виготовлення і монтаж дерев'яних конструкцій у приміщеннях**

Професійний профіль затверджений XXXXXXXX — асоціацією/організацією роботодавців

Повний профіль складається з 12 стандартів

Оцінювання проведене кваліфікованими та підготовленими оцінювачами

**Кандидат під час оцінювання продемонстрував компетентність за такими стандартами:**

1. Вибір і підготовка матеріалів, інструментів і обладнання
2. Встановлення віконних рам, коробок для дверей, вікон і дверей
3. Встановлення внутрішніх профілів і фурнітури
4. Нанесення захисного оздоблювального покриття на дерев'яні конструкції і елементи
5. Обслуговування і ремонт дерев'яних конструкцій і елементів
6. Участь в організації виробничого процесу
7. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із клієнтами під час роботи в приміщеннях клієнта
8. Дотримання вимог з охорони здоров'я, безпеки і гігієни у виробничому середовищі
9. Налагодження і підтримування ефективних професійних стосунків із колегами і співробітниками

*Підписи членів Комісії*



## ДОДАТОК 6

# Професійний профіль для оцінювачів та перевіряльників

---

### Основна функція А: оцінити компетентність кандидатів

Ця функція є складовою ширшого профілю, яка охоплює процес оцінювання та перевірки. Повний профіль охоплює три основні функції:

- Основна функція А: оцінювання компетентності кандидатів
- Основна функція В: внутрішня перевірка процесу оцінювання
- Основна функція С: зовнішня перевірка процесу оцінювання

Кожна основна функція має ряд індивідуальних стандартів. У цій основній функції — 4 Стандарти:

- Стандарт А1: погодження і перегляд плану оцінювання результативності кандидатів
- Стандарт А2: збирання свідчень про результативність кандидата відповідно до критеріїв та відповідне оцінювання
- Стандарт А3: збирання свідчень про знання кандидата та відповідне оцінювання
- Стандарт А4: ухвалення рішення за результатами оцінювання і надання відгуків кандидатам

Кожний Стандарт містить 3 компоненти:

- Критерії результативності**, які описують, що саме і наскільки добре особі потрібно виконати для підтвердження компетентності
- Тлумачення контексту та умов**, де описуються різні варіації та контексти. Вони наведені у критеріях результативності **жирним** шрифтом.
- Вимоги до свідчень**, які описують, як особа може продемонструвати, що вона є компетентною

Для кожної основної функції є також специфікація знань, що описує знання та розуміння, які, разом з індивідуальними критеріями результативності в кожному стандарті, потрібні для демонстрації компетентності.

Свідчення про рівень знань можуть стати очевидними під час збору свідчень про результативність — наприклад, якщо ведеться спостереження за експертом з оцінювання, то може з'ясуватися, що він здатний «залучати різних кандидатів до розроблення та погодження планів оцінювання, відповідно до їхніх потреб» (див. нижче п. 4). У таких випадках окремо збирати свідчення про знання не потрібно.

Проте, якщо свідчення про знання не є очевидними із свідчень про результативність усього контексту та умов, то необхідні окремі методи для збору достатніх свідчень про знання. У таких випадках в якості формату для збирання цих свідчень можна використовувати **«Стандарт А3 «Збирання свідчень та формування судження щодо знань»»**.

Специфікація знань для цієї Основної функції наведена нижче:

1. якими є професійні стандарти і як точно та достовірно провести оцінювання за ними;
2. якими є вимоги до свідчень і як визначити відповідні свідчення серед наявних;
3. чому важливо збирати свідчення у заданому контексті, які для цього є способи;
4. способи залучення різних кандидатів до розроблення та погодження планів оцінювання відповідно до їхніх потреб;
5. чому важливо сформувані точне судження за всіма доречними критеріями, встановленими у стандарті;
6. чому важливо сформувані точне судження тільки за заданими критеріями;
7. види труднощів, які можуть виникати при формуванні точних і достовірних суджень про свідчення;
8. способи перевірки дійсності та достовірності свідчень;
9. що таке натуральні свідчення і чому вони важливі для цілей оцінювання;
10. які існують методи збирання свідчень про ефективність і як вибрати найбільш доречний метод;
11. як збирати свідчення шляхом спостереження ненав'язливо;

12. роль знань в оцінюванні, вимоги до свідчень про наявні знання, як визначити відповідні свідчення про знання з наявних свідчень про результативність;
13. джерела наявних свідчень про знання і як їх використовувати;
14. як точно та достовірно оцінити свідчення про знання;
15. як формулювати, адаптувати та ставити запитання, які дозволять отримати доречні та достовірні свідчення, зберігаючи при цьому довіру кандидата;
16. які загальні труднощі можуть виникати при збиранні та оцінюванні свідчень про знання;
17. коли та як використовувати моделювання, тести та запитання, до кого звертатися за порадами у разі потреби;
18. способи заохочення кандидатів з різними рівнями досвіду до взяття активної участі у їх оцінюванні;
19. як заохочувати кандидатів ставити запитання та звертатися за порадами;
20. ймовірні потреби різних кандидатів; як підтримувати та заохочувати кандидатів до проведення точного та достовірного оцінювання;
21. як надавати кандидатам конструктивні відгуки відповідно до характеру прийнятого рішення;
22. як адаптувати відгуки до різних кандидатів відповідно з урахування ступеня довіри та їхнього досвіду;
23. різні види порад; як пропонувати їх конструктивно та способами, які дають кандидатам можливість вибору;
24. як задовольняти потреби кандидата у доступі до справедливого та достовірного оцінювання, як визначати та усувати несправедливу дискримінацію;
25. які існують види особливих вимог до оцінювання, якими способами їх забезпечити, до кого звертатися за порадами;
26. як реєструвати та обробляти рішення за результатами оцінювання;
27. які вимоги до процесу перевірки.

## Стандарт А1: погодження і перегляд плану оцінювання результативності кандидатів

### Критерії результативності:

- визначаються можливості оцінки, які безпосередньо стосуються стандартів, що оцінюватимуться;
- якомога краще використовуються наявні свідчення та відповідні запитання;
- відбираються можливості оцінки, які зводять до мінімуму відрив від нормальної виробничої діяльності;
- моделювання використовується там, де наявних свідчень немає, і воно має забезпечувати якомога більшу достовірність;
- запропонований план оцінки обговорюється і погоджується з кандидатом та іншими особами, яких він може стосуватися;

### у плані оцінки зазначаються:

- конкретні стандарти;
  - типи свідчень, що мають збиратися;
  - методи оцінювання;
  - строки оцінювання
  - процедури перевірки ходу виконання плану.
- плани оцінювання переглядаються та оновлюються у погоджені строки з урахуванням ходу виконання їх кандидатом.

### Характеристики діапазону:

1. Свідчення: Тип: Свідчення про результативність; свідчення про рівень знань  
Джерела: експертиза продукції; спостереження за процесом; відповіді на запитання
2. Можливості оцінювання: природні/наявні; моделювання і тести; для кандидатів з *особливими вимогами/потребами до оцінювання*

### Вимоги до свідчень:

Один план оцінювання для одного кандидата з охопленням мінімум трьох стандартів. План повинен оцінюватися шляхом його вивчення (або вивчення його копії).



## Стандарт А2: збирання свідчень та оцінка відповідно до критеріїв результативності

### Критерії результативності:

- **кандидатам** надають відповідні поради й заохочують їх, щоб допомогти їм зібрати **свідчення**;
- для формування судження про **свідчення**, надані кандидатом, застосовуються тільки ті критерії результативності, що зазначені для даного стандарту;
- точне судження про **свідчення** формується за всіма відповідними критеріями результативності
- **свідчення є дійсними та достовірними**;
- *моделювання* і тести проводяться правильно;
- експерт з оцінювання діє якомога ненав'язливо, спостерігаючи за **кандидатом**;
- судження про **свідчення** формується точно і *достовірно*;
- труднощі у точному та *достовірному* формуванні судження про **свідчення** негайно доводяться до відома особи, відповідальної за забезпечення якості;
- **кандидатам** надаються чіткі та конструктивні відгуки й поради після оцінювання.

### Тлумачення контексту і умов:

- 1 **Кандидати:** досвідчені у наданні свідчень; без досвіду надання свідчень; кандидати з *особливими вимогами/потребами до оцінювання*;
- 2 **Джерела свідчень:** вивчення/експертиза продукції; спостереження за процесом.

### Вимоги до свідчень:

- A Протоколи оцінювання результативності мінімум за трьома стандартами. Кожне судження повинно бути сформовано за всіма доречними критеріями результативності, зазначеними у стандарті;
- B Спостереження з боку особи, відповідальної за забезпечення якості, за тим, як експерт з оцінки:
  - 1 збирає свідчення;
  - 2 формує судження;
  - 3 надає відгуки.

### Стандарт А3: збирання свідчень та формування судження щодо знань

#### Критерії результативності:

1. визначають і точно фіксують, де свідчення про результативність також містять **свідчення про знання**, які відповідають даному стандарту;
2. **свідчення про знання** збираються від **кандидатів**, якщо свідчення про результативність не повністю охоплюють зазначений контекст;
3. використання достовірних **методів** для збору свідчень про знання;
4. запитання до кандидатів є чіткими та не підказують відповіді **кандидатам**;
5. свідчення про знання відповідають змісту специфікації знань, і судження про них формується точно та *достовірно*;
6. труднощі у точному та *достовірному* формуванні судження про свідчення не-гайно доводяться до відома особи, відповідальної за забезпечення якості оцінювання;
7. **кандидатам** надаються чіткі та конструктивні відгуки й поради після оцінювання.

#### Тлумачення контексту і умов:

1. Свідчення про знання — джерела цих даних: вивчення/експертиза продукту (продукції); спостереження за процесом; відповіді на запитання;
2. Кандидати: досвідчені у представленні свідчень; відсутність досвіду представлення свідчень; кандидати з *особливими вимогами/потребами до оцінювання*;
3. Методи: усний; письмовий; заздалегідь сформульовані запитання; запитання, розроблені експертом з оцінювання.

#### Вимоги до свідчень:

- А Протоколи усних і письмових запитань, розроблених експертом з оцінювання мінімум для одного кандидата, що охоплюють свідчення про знання мінімум за трьома стандартами;
- В Спостереження з боку особи, відповідальної за забезпечення якості, за тим, як експерт з оцінювання збирає свідчення про знання відповідно щонайменше трьом стандартам, формує судження про них і надає відгуки.

## Стандарт А4: ухвалення рішення за результатами оцінювання і надання відгуків кандидатам

### Критерії результативності:

1. рішення за результатами оцінювання базується на наявних відповідних свідченнях про результативність та знання;
2. **кандидатів** інформують про їхні досягнення, якщо сукупність **свідчень достатня** для охоплення всього контексту, критеріїв результативності та специфікації свідчень;
3. якщо свідчень недостатньо, кандидатові надається чітке пояснення і відповідна порада;
4. відгуки, що надаються **кандидатам** після ухвалення рішення, чіткі, конструктивні, задовольняють потреби кандидатів;
5. **кандидатів** заохочують звертатися щодо уточнення та отримання порад;
6. свідчення та рішення за результатами оцінювання реєструються задля потреб *перевірки*;
7. **протоколи** ведуться розбірливо і точно, зберігаються у безпечному місці й негайно передаються на наступний етап процесу реєстрації.

### Тлумачення контексту і умов:

1. Кандидати: з досвідом представлення свідчень; відсутність досвіду свідчень; кандидати з особливими вимогами до оцінювання;
2. Джерела доказових даних: вивчення продукції; спостереження за процесом; відповіді на запитання;
3. Достатність свідчень: достатні для прийняття рішення; недостатні для прийняття рішення;
4. Протоколи рішень за результатами оцінювання; свідчення.

### Вимоги до свідчень:

- A Протоколи свідчень та рішень щодо одного кандидата, які охоплюють мінімум три стандарти;
- B Спостереження особою, відповідальною за забезпечення якості, за тим, як кандидат-оцінювач надає відгуки кандидатові.

## Професійний профіль В: Внутрішня перевірка процесу оцінювання

Професійний профіль є частиною більш узагальненого профілю, який охоплює процес оцінювання та перевірки якості оцінювання. До узагальненого профілю входять три професійні профілі:

Професійний профіль А: Оцінювання компетентності кандидатів  
Професійний профіль В: Внутрішня перевірка процесу оцінювання  
Професійний профіль С: Зовнішня перевірка процесу оцінювання

Кожний професійний профіль містить декілька індивідуальних стандартів. Цей професійний профіль включає 3 Стандарти:

Стандарт В1: Надання порад та підтримка оцінювачів  
Стандарт В2: Підтримка та моніторинг заходів стосовно обробки інформації з оцінювання  
Стандарт В3: Перевірки процесу оцінювання

Кожний стандарт містить 3 компоненти:

**Критерії результативності**, які описують, що саме й наскільки добре особі потрібно виконати для демонстрації компетентності.  
**Тлумачення контексту та умов**, де описують різні варіації та контексти. Вони наведені у критеріях результативності жирним шрифтом.  
**Вимоги до свідчень**, які описують, як особа може продемонструвати, що вона є компетентною.

Для кожного Професійного профілю є також специфікація знань, що описує знання та розуміння, які разом з індивідуальними критеріями результативності в кожному стандарті потрібні для демонстрації компетентності.

Специфікація знань для цього професійного профілю наведена нижче:

1. різні види інформації, яку потрібно отримати та обробити задля оцінювання та сертифікації;
2. якими є вимоги до оцінювання, забезпечення якості та інформації та як запровадити їх у центрі оцінювання;
3. види даних (документів) від кандидатів та інформація, яку вони можуть містити;
4. можливі проблеми щодо збереження конфіденційної інформації та шляхи їх уникнення;

5. хто має право доступу до конфіденційної інформації;
6. якими є роль та обов'язки оцінювачів та критерії, яким повинна відповідати особа, щоб бути оцінювачем;
7. шляхи моніторингу практики оцінювання та вибірка зразків рішень за результатами оцінювання;
8. стандарти оцінювання та яким чином вони можуть бути використані задля розуміння оцінювачами якостей, які потребують подальшого розвитку;
9. яким чином робити висновки щодо вірності та справедливості оцінювання згідно з вимогами до стандартів;
10. яким чином підтримувати конструктивний та чіткій зворотній зв'язок з оцінювачами;
11. джерела навчання та забезпечення навчання, що відповідає потребам оцінювачів;
12. різноманітні види та джерела свідчень щодо результативності та знання, як їх використовувати задля справедливого та достовірного судження. Де і як можуть виникнути потенційні труднощі у процесі збору свідчень та формування судження про свідчення;
13. чому послідовність в оцінюванні щодо відповідності професійному стандарту є важливою та шляхи надання підтримки оцінювачам задля досягнення послідовності;
14. які існують види особливих вимог до оцінювання, джерела порад та шляхи задоволення потреб кандидатів з особливими потребами в оцінюванні;
15. яким чином фіксувати суперечки та скарги на оцінювання та до кого звертатися у національній системі;
16. як надавати чіткі рекомендації керівникам центру оцінювання;
17. дії, які потрібно здійснити задля підтримки якості оцінювання у національному масштабі та яким чином рекомендації внутрішніх перевіряльників відповідають загальній системі.

## Стандарт В1: Надання порад та підтримки оцінювачам

### Критерії результативності:

- **оцінювачам** надається повна та сучасна документація, дані та офіційні нормативи;
- оцінювачам надаються конкретні **поради та підтримка**, щоб вони змогли визначити та задовольнити свої потреби у навчанні та розвитку;
- конкретна порада надається стосовно належного та ефективного використання різних типів **доказових даних**;
- оцінювачам пропонується допомога у роботі з кандидатами, які мають особливі вимоги до оцінювання;
- перелік обов'язків оцінювача є чітким та відповідає потребам кандидатів та оцінювачів;
- чітка та сучасна порада та відповідна підтримка надається задля досягнення **послідовності у оцінюванні**.

### Тлумачення контексту та умов:

4. **Оцінювачі:** досвідчені; недосвідчені;
5. **Поради:** відповіді на звернення оцінювачів; поради, що враховують потреби оцінювачів; існуюча інформація; тлумачення положень/принципів;
6. **Підтримка оцінювача:** пряма підтримка; непряма підтримка;
7. **Свідчення:** результати діяльності, моделювання; проекти та завдання; опитування; звіти від кандидата та колег також рівня; попередні досягнення кандидата та навчання;
8. **Послідовність у оцінюванні:** один оцінювач за весь період оцінювання; різні оцінювачі, які формують судження за однаковим(-и) стандартом (-ами).

### Вимоги до свідчень:

Визначення планів щодо надання поради чи підтримки всім оцінювачам, за яких відповідають потенційні внутрішні перевіряльники, в тому числі план розподілу та поєднані дані.

Шлях надання поради чи підтримки двом оцінювачам, які мають різний досвід у оцінюванні. Одне із питань, з яких надаватиметься порада чи підтримка, повинно стосуватися політики збору свідчень та формування судження про них.

---

## Стандарт В2: Підтримка та контроль заходів стосовно опрацювання інформації з оцінювання

Критерії результативності::

1. Заходи з метою контролю зібраних даних про кандидата та опрацювання **інформації, що** відповідають вимогам до контролю якості та які є достатніми задля забезпечення якості;
2. дані про кандидатів є повними, зрозумілими та точними;
3. дані про кандидата надають точну та сучасну інформацію про спостереження за прогресом, досягнутим кандидатом, та про сформовані судження і прийняті рішення за результатами оцінювання;
4. інформація зберігається у надійному місці та надається тільки тим, хто має право доступу до неї.

Тлумачення контексту та умов:

1. **Опрацювання інформації:** задля обліку інформації стосовно кандидата: з метою надання для присвоєння сертифікату

Вимоги до свідчень:

1. Процедури для моніторингу даних та опрацювання інформації;
2. Дані відносно 3 кандидатів.

## Стандарт В3: Практика перевірки оцінювання

### Критерії результативності::

1. наявність у осіб необхідних якостей для роботи оцінювачем перевіряється відповідно до критеріїв забезпечення якості та правил установи, що відповідає за забезпечення якості;
2. **заходи щодо практики оцінювання та забезпечення якості** перевіряються шляхом вибіркового контролю з метою перевірки їх відповідності вимогам до забезпечення якості;
3. оцінювачам надаються чіткі та конструктивні відгуки;
4. формування судження про свідчення та рішення за результатами оцінювання підлягають регулярному вибіркового контролю згідно із стандартами задля перевірки їх справедливості та правильності;
5. документація є вичерпною, достовірною та оновленою;
6. керівникам центру оцінювання надаються чіткі пояснення щодо необхідності вдосконалення практики оцінювання;
7. суперечки та розбіжності передаються на розгляд до відповідних органів;
8. **рекомендації** щодо вжиття заходів задля підтримки якості оцінювання надаються чітко та своєчасно зовнішньому перевіряючому.

### Тлумачення контексту та умов:

4. **Практика оцінювання:** критерії та вимоги до збирання свідчень, оцінювання та внутрішньої перевірки, забезпечення доступу до справедливого та достовірного оцінювання; отримання та зберігання даних; своєчасна обробка рішень щодо оцінювання.
5. **Забезпечення контролю якості:** достовірність, надійність, обґрунтованість, послідовність.
6. **Рекомендації:** методи оцінювання, професійні стандарти.

### Вимоги до свідчень:

Проведення внутрішньої перевірки трьох рішень з оцінювання;

Документація за результатом перевірки практики оцінювання.



## Професійний профіль С: Зовнішня перевірка процесу оцінювання

Професійний профіль є частиною більш узагальненого Профілю, який об'єднує в собі процес оцінювання та перевірки якості оцінювання. До узагальненого профілю входять три професійні профілі:

Професійний профіль А: Оцінювання компетентності кандидатів  
Професійний профіль В: Внутрішня перевірка процесу оцінювання  
Професійний профіль С: Зовнішня перевірка процесу оцінювання

Кожний професійний профіль містить декілька індивідуальних стандартів. Цей професійний профіль включає 3 Стандарти:

Стандарт С1: Надання інформації, консультативної підтримки центрам оцінювання  
Стандарт С2: Перевірка якості оцінювання та діяльності центрів оцінювання  
Стандарт С3: Зберігання документації щодо візитів та надання зворотного зв'язку органам/організаціям з присвоєння кваліфікацій

Кожний стандарт містить 3 компоненти:

**Критерії результативності**, які описують що саме й наскільки добре особі потрібно виконати для демонстрації компетентності.  
**Тлумачення контексту та умов**, де описуються різні варіації та контексти. Вони наведені у критеріях результативності жирним шрифтом.  
**Вимоги до свідчень**, які описують, як особа може продемонструвати, що вона є компетентною.

Для кожного Професійного профілю є також специфікація знань, що описує знання та розуміння, які разом з індивідуальними критеріями результативності в кожному стандарті потрібні для демонстрації компетентності.

Специфікація знань для цього Професійного профілю наведена нижче:

1. які відмінності існують між різними типами центрів та яке значення це має для функціонування центрів та зовнішньої перевірки;
2. якими є вимоги до забезпечення якості та критеріїв та як їх адаптувати до різноманітних потреб процесу оцінювання;
3. різноманітні типи та джерела свідчень щодо результативності та знань, яким чином їх використовувати для формування точних та достовірних суджень, де та які види труднощів, можуть виникати у формуванні точних і достовірних суджень про свідчення;

4. яким чином визначити потреби центрів у інформації, наданні консультацій (порад) та підтримки задля забезпечення відповідності критеріям якості;
5. шляхи надання порад та підтримки центрам оцінювання задля підтримки ефективних стосунків;
6. різноманітні методи комунікації з центрами та шляхи їх ефективного використання;
7. важливість надання правильної поради щодо необхідності проведення тренінгів для співробітників Центру з оцінювання та потреб розвитку персоналу;
8. які існують національні та місцеві джерела для організації тренінгів та забезпечення спеціальних потреб в оцінюванні;
9. що є справедливим та несправедливим дискримінаційним оцінюванням і яким чином забезпечити справедливе та достовірне оцінювання кандидатів, яким чином розпізнати та усунути несправедливу дискримінацію;
10. яким чином створити зразок правомірного, економічно ефективного оцінювання;
11. можливі відхилення від вимог та суперечки, що можуть виникнути, шляхи інформування центрів та вирішення проблем;
12. як сформулювати судження щодо точності та справедливості оцінювань, проведених за стандартами;
13. важливість надійності та послідовності оцінювань для сертифікації, проблеми, що можуть виникнути, та шляхи їх розв'язання;
14. питання, що можуть виникнути у різних за типом центрах оцінювання щодо планування та реалізації процесу оцінювання на практиці, шляхи їх вирішення;
15. питання, які можуть виникати щодо специфікації та інтерпретації стандартів, та повноваження, які надаються зовнішньому оцінювачу у цьому питанні.

## Стандарт С1: Надання інформації, консультацій та підтримки центрам з оцінювання

### Критерії результативності:

1. інформація щодо вимог до забезпечення якості та процедур є точною, повною та актуальною;
2. **Центрам** гарантується надання консультаційної допомоги, відповідної підтримки та сприяння належному плануванню, забезпеченню ресурсами, забезпеченню якості та реєстрації документації;
3. центрам надаються необхідні поради та відповідна підтримка задля того, щоб вони змогли задовольнити потреби кандидатів з особливими вимогами/потребами у оцінюванні;
4. центрам надається точна **інформація та поради** у питаннях підбору персоналу та планування проведення тренінгів та потреб розвитку персоналу;
5. швидке реагування на прохання надати пораду, які надходять з Центру оцінювання, керуючись діючими та законними тлумаченнями критеріїв та правил Органу з присвоєння кваліфікацій;
6. зв'язок з центрами оцінювання реалізується шляхом підтримки ефективних відносин під час процесу оцінювання.

### Тлумачення контексту та умов:

1. **Центри:** Організації роботодавців; установи сфери освіти/центри з підготовки і навчання та організації з оцінювання;
2. **Інформація та надання порад щодо** видів свідчень; практики оцінювання; вимоги до забезпечення якості; професійні стандарти/профілі; рівність у доступі до процесу оцінювання та усунення несправедливої дискримінації.

### Вимоги до свідчень:

1. Звіт кандидата на посаду зовнішнього перевіряльника, зовнішнього перевіряльника та додаткові свідчення надані Центром, щодо того яким чином надавалася інформація, поради та підтримка кожному із двох Центрів, та яким чином забезпечувалась якість інформації, наданих порад та підтримки.
2. Звіти щодо інформації, порад та підтримки, наданих двом центрам.

## Стандарт С2: Перевірка якості оцінювання та діяльності центрів оцінювання

### Критерії результативності:

1. план перевірки надає репрезентативну вибірку оцінювань та забезпечує ефективне використання ресурсів задля забезпечення вимог до перевірки якості оцінювання;
2. **практика оцінювання** та процедури відібрані у такий спосіб, щоб вони відповідали вимогам до якості оцінювання;
3. якість та послідовність суджень оцінювачів перевірена;
4. за наявності визначеного позитивного досвіду, Центрам будуть надаватися приклади такого досвіду та Центри будуть заохочуватися підтримувати якість практики оцінювання;
5. центри точно та швидко інформуються про будь-які відхилення від вимог до забезпечення якості;
6. перевірки виконуються з тим, щоб оцінювачі та зовнішні перевіряльники відповідали стандартам оцінювання та перевірки, а також критеріям та вимогам для виконання цих функцій;
7. у разі виникнення та визначення проблем, вживаються заходи задля забезпечення правомірного та послідовного оцінювання;
8. у разі виникнення розбіжностей стосовно процесу оцінювання — винести справедливе рішення.

### Тлумачення контексту та умов:

3. **Практика оцінювання:** збір свідчень; оцінювання та внутрішня перевірка; забезпечення доступу до чесного та надійного оцінювання; підготовка та зберігання документації; своєчасне прийняття рішень за результатами оцінювання.
4. **Вимоги для забезпечення контролю якості для:** системи управління; ресурси центрів; підтримки кандидатів; оцінювання кандидатів; внутрішньої перевірки; звітів.
5. **Формування суджень про свідчення:** природна діяльність; моделювання; проекти та завдання; опитування; звіти від кандидата та колег такого ж рівня; попередні досягнення кандидата та навчання.

### Вимоги до свідчень:

План перевірок та контактні дані кожного з двох центрів.

**Стандарт С3: Зберігання документації щодо візитів та надання зворотного зв'язку органам/організаціям з присвоєння кваліфікацій****Критерії результативності:**

1. дані перевірок є точними та відображають частоту та мету відвідувань;
2. точні звіти щодо відвідувань Центру та консультаційної діяльності регулярно надсилаються до організації, що видає сертифікати;
3. у звітах точно описується, чи відповідають Центри критеріям забезпечення якості;
4. питання, що потребують вирішення, стосовно моделі та процесу проведення оцінювання, своєчасно подаються на розгляд в організації, що видає свідоцтва/сертифікати;
5. питання стосовно специфікацій та тлумачення стандартів своєчасно подаються на розгляд організації, що видає свідоцтва/сертифікати;
6. центрам та органам з присвоєння кваліфікацій надаються чіткі рекомендації щодо вдосконалення практики оцінювання;
7. організація, що видає сертифікати, інформується про набутий позитивний досвід, який повинен бути чітко та точно описаний.

**Тлумачення контексту та умов:**

1. Звіти: усні; письмові; загальні; підстави для занепокоєння; місцеві питання; національні питання; національні стандарти;
2. Центри: організації роботодавців; організації з оцінювання, установи сфери освіти, центри з підготовки і навчання;
3. Вимоги по забезпеченню контролю якості для: системи управління, ресурсів центрів; підтримки кандидатів; оцінювання кандидатів; внутрішньої перевірки; звітування.
4. Практика оцінювання: збір свідчень; оцінювання та внутрішня перевірка; забезпечення доступу до чесного та надійного оцінювання; написання та зберігання звітів; своєчасне прийняття рішень з оцінювання.

**Вимоги до свідчень:**

Дані перевірок та звіти стосовно відвідувань для кожного з двох центрів, які відповідають всім критеріям організації, що видає сертифікати (див. Контекст 3)



## ДОДАТОК 7

### Розбудова центрів оцінювання

---

Задля започаткування Центру оцінювання, орган, який відповідає за забезпечення якості усього процесу, повинен встановити чіткі критерії задля розуміння спонсорами структур та систем, які мають відповідати стандартам. Ці критерії будуть стосуватися як початкового етапу створення центру, так і безперервного процесу забезпечення якості оцінювання. Мають бути розроблені/зазначені такі критерії та головні функції:

- система управління
- ресурси центру
- підтримка кандидатів
- оцінювання кандидатів
- внутрішня перевірка
- звіти
- перегляд

Опис кожного з критеріїв наведений далі.

#### **Системи управління:**

- Мета та політика Центру відповідає національній політиці підтвердження неформального навчання, підтримується старшим керівним складом та зрозуміла для оцінювачів;
- Центр має відкритий доступ та впроваджує справедливу політику з оцінювання, зрозумілу як оцінювачам, так і кандидатам;
- Ролі, повноваження та відповідальність у процесі оцінювання та перевірки визначені, розподілені та доведені до відома;
- Документація процедур внутрішньої перевірки та інших заходів у відповідності до національних вимог задля забезпечення якісного та послідовного оцінювання;
- Встановлена ефективна комунікація між командою з оцінювання та органом, відповідальним за забезпечення якості.

### **Ресурси центру:**

- Розрахунки необхідних ресурсів для центру відповідно до вимог професійного профілю;
- Обладнання та приміщення, необхідні для оцінювання, відповідають сучасним стандартам галузі та відповідним санітарно-гігієнічним нормам і нормам безпеки праці;
- Наявність компетентних та кваліфікованих оцінювачів та внутрішніх перевіряльників для процесу оцінювання та перевірки;
- Програма навчання персоналу центру (оцінювачів та внутрішніх перевіряльників) розроблена відповідно до їхніх потреб;
- Оцінювачі та перевіряльники мають достатньо часу, ресурсів та повноважень задля виконання своїх функціональних обов'язків;
- Своєчасне інформування органу, який відповідає за забезпечення якості, щодо будь-яких змін, які можуть перешкодити задоволенню критерії, встановлених для центру.

### **Підтримка кандидату:**

- Інформація, поради та консультування щодо професійного профілю, процедур оцінювання надається у повному обсязі кандидатам та потенційним кандидатам;
- Потреби розвитку кандидата узгоджуються відповідно до вимог професійного профілю та розробляється індивідуальний план оцінювання;
- Кандидати мають постійну можливість переглядати свої досягнення та цілі та відповідно корегувати план оцінювання;
- Особливі потреби кандидатів визначаються та, по можливості, задоволені;
- Встановлена процедура апеляції, яка документується та надається кандидатам.

### **Оцінювання кандидатів:**

- Заохочення доступу до оцінювання засобами різних методів оцінювання;
- Питання щодо професійного профілю та пов'язаних з ним професійних стандартів занотовані та вирішені;
- Оцінювання проводиться кваліфікованими та компетентними оцінювачами;
- Рішення за результатами оцінювання вибірково перевіряються та результати впливають на забезпечення послідовності та справедливості;
- Кандидатам надаються можливості часткової сертифікації окремих стандартів.



**Внутрішня перевірка:**

- Запропоновані методи та частота перевірок відповідає вимогам, встановленим органом із забезпечення якості;
- Внутрішня перевірка проводиться відповідним компетентним співробітником центру;
- Покращення, які є результатом проведених перевірок, документуються та використовуються для поліпшення якості оцінювання в подальшому.

**Звіти та документація:**

- «Портфолію» кандидата<sup>8</sup> та деталізовані досягнення зберігаються відповідно до вимог органу із забезпечення якості, та надаються для проведення зовнішньої перевірки та аудиту;
- Звіти зовнішніх перевірок зберігаються відповідно до вимог органу із забезпечення якості, та надаються для проведення аудиту;
- Інформація, яка надається органу із забезпечення якості з метою реєстрації та видачі сертифіката/свідоцтва, є повною та точною;
- Створені системи інформації та бази даних дають можливість моніторингу досягнень кандидата та перегляду її центром відповідно до політики рівних можливостей центру.

**Перегляд:**

- Ефективність стратегій внутрішньої перевірки переглядається відповідно до національних вимог та вживаються відповідні заходи;
- Зворотній коментар від кандидата, роботодавця та інших використовується для оцінки якості та ефективності процедури сертифікації відповідно до проголошених центром цілей та задля забезпечення постійного покращення роботи центру.
- Досягнення центру відстежуються, переглядаються та використовуються для формування стратегії подальшої діяльності та розвитку центру.
- Запити компілюються відповідно до різних категорій, напр. доступ до приміщення, звіти, інформація, кандидати на/ персонал із здійснення зовнішньої перевірки;
- Дії, зазначені зовнішніми перевіряльниками, доводяться до відома всього персоналу центру та вживаються коригуючі заходи.

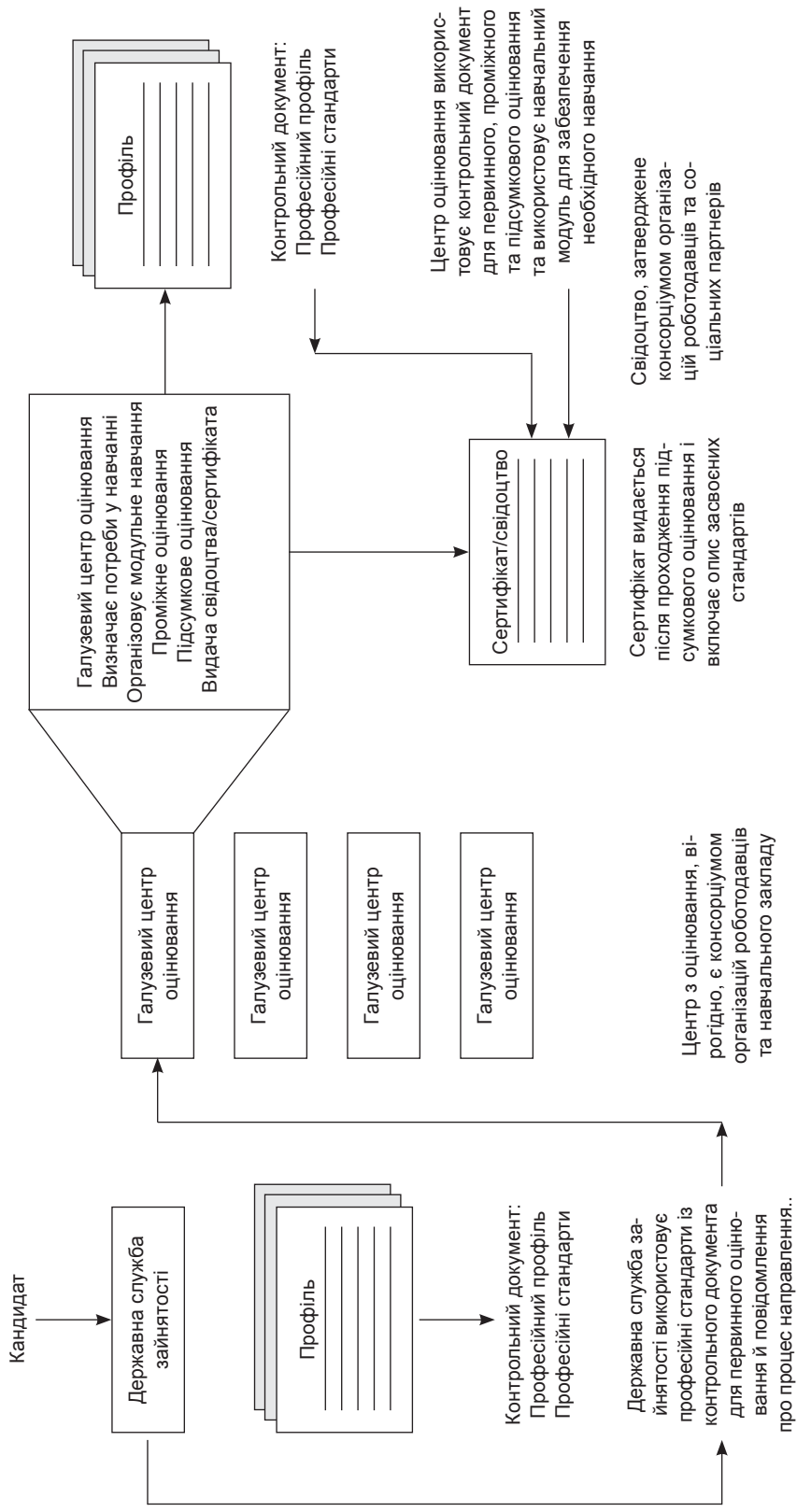
8 Термін портфолію означає підбірку робіт кандидата, зазвичай зібраний за певний період, використовується для підтвердження відповідності ряду критеріїв. Судження щодо компетентності кандидата базуються на змісті портфолію, яке складається з різних документів: протоколів спостереження, заповнених оцінювачем. Портфолію може містити не тільки письмові документи, але й аудіо- та відео-записи, які підтверджують компетентність кандидата, головне — їх достовірність та причетність до результативності кандидата.



## ДОДАТОК 8

# Модель підтвердження неформального навчання

**Забезпечення якості:** Оцінювачі центру перевіряють «внутрішні перевіряльники» центру, а саме утворені Державні комісії з підтвердження кваліфікацій. Діяльність всього центру перевіряється зовнішніми перевіряльниками органу з присвоєння кваліфікацій. Безпечення якості всієї системи покладається на Міністерство соціальної політики та Державну службу зайнятості.





## ДОДАТОК 9

# Глосарій термінів з питань оцінювання

---

Глосарій базується на «Довіднику з питань оцінювання», опублікованому Шотландським управлінням з питань кваліфікацій» (Scottish Qualification Authority, SQA).

Див. оригінальний документ на: <[http://www.sqa.org.uk/files\\_ccc/GuideToAssessment.pdf](http://www.sqa.org.uk/files_ccc/GuideToAssessment.pdf)>.

Зміст був модифікований для задоволення потреб, визначених у рамках Проекту «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Визнання попереднього навчання (Accreditation of Prior Learning, APL)	Процес, що дає можливість особі отримати офіційне визнання попереднього навчання, підготовки чи набутого досвіду шляхом сертифікації. Альтернативні терміни: визнання неформального і спонтанного навчання (Validation of Non-Formal and Informal Learning (VNFIL)), визнання попереднього навчання (Recognition of Prior Learning (RPL)), визнання наявних компетентностей (Recognition of Existing Competence (REC)).
Вимоги до свідчень (Evidence Requirements)	Обов'язкові вимоги до свідчень у рамках кожного стандарту. Вони визначають, що повинні робити кандидати, за якими стандартами, у якому контексті (наприклад, реальна робота, змодельована робота) і як багато свідчень вони повинні представити, щоб підтвердити досягнення необхідного результату.
Внутрішній перевіряльник (Internal verifier)	Штатний працівник, призначений центром з оцінювання робити перевірку і підтвердження того, що оцінювачі застосовують стандарти.
Внутрішня перевірка (Internal verification)	Процес перевірки і підтвердження постійного застосування центрами з оцінювання стандартів оцінювання згідно з єдиною встановленою процедурою.
Дійсність (Credibility)	Ступінь довіри до результатів оцінювання.
Доречність (Practicability)	Ступінь придатності або адміністративної ефективності процесу оцінювання. Обґрунтована і надійна оцінка може виявитися недоречною або нереалістичною внаслідок її високої вартості і великих витрат часу на її здійснення.
Достовірний (Authentic)	Достовірне свідчення — це свідчення, що може служити доказом і яке повинно бути відтворене самим кандидатом.

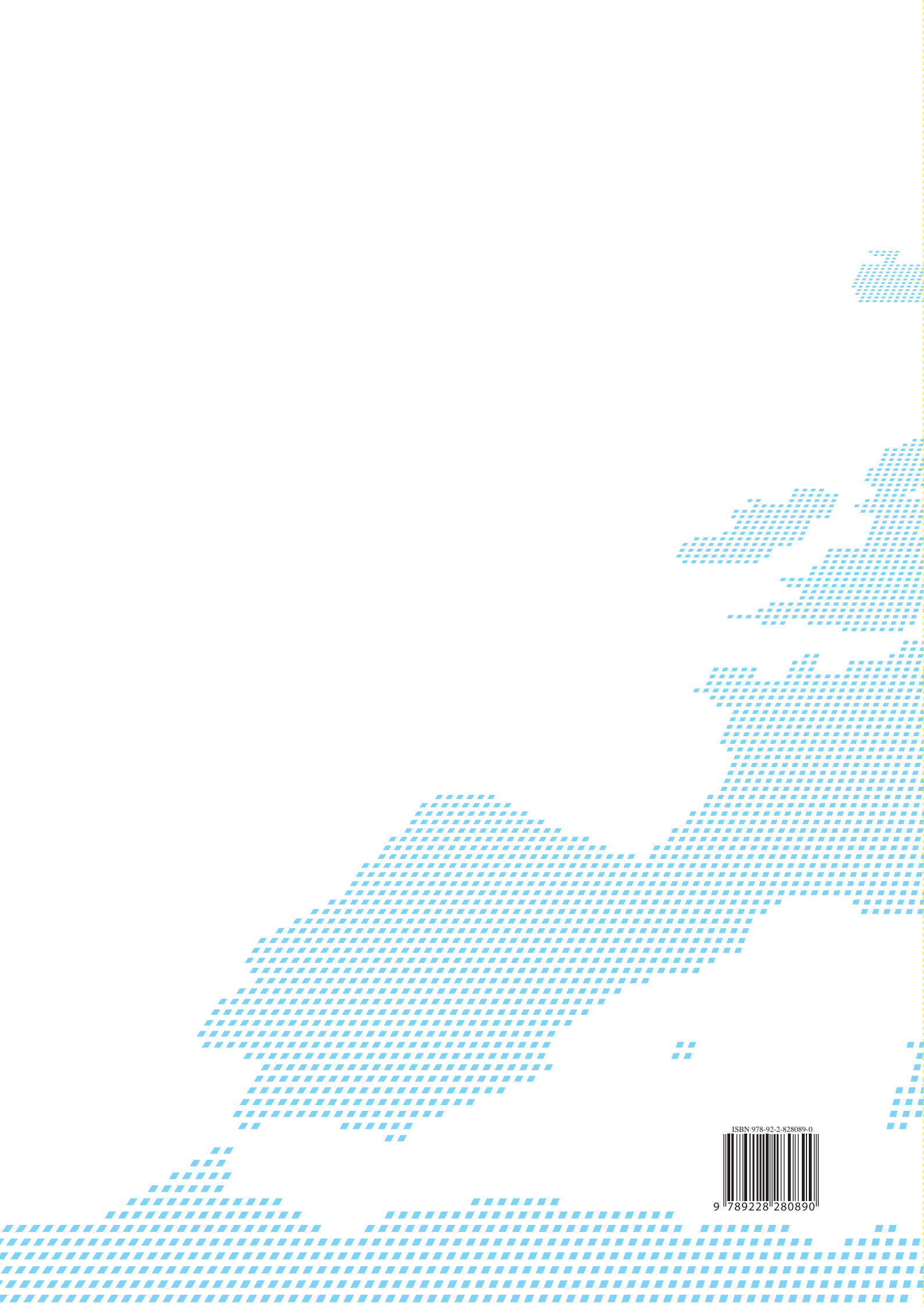
Зовнішній перевіряльник (External Verifier)	Особа, призначена органом з присвоєння кваліфікацій, яка відповідає за забезпечення центру гарантіями якості та за перевірку і підтвердження того, що стандарти оцінювання застосовуються усіма центрами постійно і згідно з єдиною встановленою процедурою.
Зовнішня перевірка (External verification)	Процес перевірки і фіксування того, що національні стандарти гарантії якості послідовно витримуються у всіх центрах.
Кандидат (Candidate)	Особа, яка подається на оцінювання і сертифікацію.
Кваліфікований свідок / свідок (Expert witness/ Witness)	Особа, яка у професійному сенсі компетентна у сфері діяльності кандидата і яка постійно бачить його професійну діяльність. Кваліфікований свідок може робити висновки про компетентність кандидата у конкретних видах діяльності, однак урахування висновків свідка під час остаточного, або підсумкового оцінювання — завдання для оцінювача.
Критерії результативності (Performance Criteria)	Положення, які описують стандарт, відповідно до якого кандидати повинні виконувати різні види робіт, що складають сам стандарт.
Моделювання (Simulation)	Будь-яка структурована вправа, яка виконується з метою оцінювання і яка передбачає моделювання певного виду роботи або групи пов'язаних робіт, що відтворюють реальні життєві ситуації (наприклад, задля безпеки або з метою створення ситуацій, що в житті трапляються рідко). Такі вправи повинні бути максимально правдоподібними і мати практичну корисність.
Надійність (Reliability)	В оцінюванні — ступінь відтворюваності результатів і їх адекватності для кандидатів (наприклад, для кандидатів у різних групах). Багато факторів можуть підірвати надійність оцінювання. Нечітко сформульовані інструкції для кандидатів можуть зробити оцінювання ненадійним, оскільки кандидати не чітко розуміють висунуті до них вимоги, що вони мають робити. Невдало сформульовані питання можуть по-різному розумітися різними кандидатами або одним і тим же кандидатом у різних ситуаціях.
Нормативно орієнтоване/співвідносне оцінювання (Norm-referenced/related assessment)	Форма оцінювання, при якій робиться порівняння результативності одних кандидатів з результативністю інших кандидатів.
Орган з присвоєння кваліфікацій (Awarding body)	Організація або консорціум, що має повноваження і компетенцію присвоювати кваліфікації.
Оцінювання/оцінка (Assessment)	Процес планування, розроблення, збирання і оцінювання свідчень про компетентність кандидата.
Оцінювання на основі критеріїв (Criterion referenced assessment)	Форма оцінювання, яка дає змогу встановити, що можуть робити кандидати у порівнянні із встановленими критеріями результативності, а не у порівнянні з іншими кандидатами.
Оцінювання знань і вмінь у ході навчання (Formative assessment)	Оцінювання, що дає можливість дати зворотній зв'язок слухачам про успіхи, зроблені ними у процесі досягнення устанавленого стандарту, і яке використовується для адаптації планів подальшого навчання. Результати такого оцінювання не фіксуються для врахування при подальшій сертифікації. Його часто називають «оцінюванням у процесі навчання» ('Assessment of learning').

Оцінювач/експерт з оцінювання (Assessor)	Особа, уповноважена центром з оцінювання на і відповідальна за планування і збирання свідчень про компетентності кандидата, їх оцінювання на відповідність стандартам та визнання досягнень.
Перевірка (Verification)	Процес перевірки, підтвердження і фіксування дотримання гарантій якості, що їх визначає орган з присвоєння кваліфікацій. Перевірка може бути як внутрішньою (тобто в рамках центру), так і зовнішньою, тобто проводиться органом з присвоєння кваліфікацій.
Підсумкове, або остаточне оцінювання (Summative assessment)	Оцінювання, що застосовується, аби зробити висновки про загальний рівень результативності кандидата у порівнянні із стандартом. Результатом остаточного оцінювання є висновок «так, компетентний» або висновок «ні, іще не компетентний». У випадку, якщо результат оцінювання - «ні, іще, не компетентний», - кандидату зазвичай повідомляється, що саме він повинен іще вивчити/навчитися робити, щоб відповідати вимогам стандарту.
Портфоліо (Portfolio)	Демонстраційна підбірка робіт кандидата, зазвичай зібрана за певний період, використовується для підтвердження відповідності ряду критеріїв.
Правдоподібне виробниче середовище (Realistic work environment, RWE)	Змодельоване виробниче середовище, в якому проводиться оцінювання.
Придатність/валідність (Validity)	Міра, в якій процес оцінювання дає можливість перевірити наявні здібності, для перевірки яких процес оцінювання і був розроблений. Напр., тест із керування автомобілем, коли за кандидатом спостерігають у процесі керування, має високу придатність. Тест, у ході якого кандидат описує, ЯК би він керував автомобілем, менш придатний, якщо придатний взагалі.
Продукт (Product)	Те, що виконує або виробляє кандидат в рамках роботи, що виконується з метою оцінювання. Продукт описує, ЩО було зроблено.
Професійні стандарти/профілі (Occupational standards/profiles)	Опис стандарту продуктивності, яка очікується при виконанні професійних обов'язків. Індивідуальний стандарт включає назву, опис загального результату, критерії результативності, тлумачення контексту і умов та вимоги до знань. Пов'язані між собою стандарти групуються у професійні профілі, де в них описується основна, або суттєва частина робіт. Стандарти розробляються у тісному співробітництві із соціальними партнерами.
Процес (Process)	Професійні навички, процедури і процес мислення, продемонстровані під час робіт, що виконуються з метою оцінювання. Засвідчення процесу — це спостереження за тим, ЯК щось робиться.
Прямі свідчення (Direct evidence)	Свідчення результативності роботи кандидата, які побачив сам оцінювач. Це може бути виконання роботи (спостереження за роботою), або продукт (огляд, перевірка результатів). Оскільки оцінювач особисто бачив ці свідчення, це дуже надійний вид свідчень.

Самооцінка (Self-assessment)	Висновки, що їх робить кандидат щодо рівня своєї успішності у порівнянні із стандартом. Самооцінка зазвичай використовується для розвитку навичок кандидата критично оцінювати процес і результати навчання.
Свідчення (Evidence)	Інформація, надана кандидатами як доказ їхніх компетентностей і яка оцінюється згідно із встановленими критеріям результативності.
Сертифікат (Certificate)	Фізичний документ, у якому зафіксовані досягнення кандидата і який видається органом з присвоєння кваліфікацій.
Сертифікація (Certification)	Формальний процес надання кандидатам офіційних документів, що підтверджують їхні досягнення.
Слухач (Learner)	Особа, яка проходить навчальний курс у школі, коледжі з метою отримання професійної освіти, через надавача послуг або на робочому місці.
Тлумачення контексту і умов (Range statement)	Положення у кожному стандарті, що визначають різні контексти, у яких види робіт, описані в критеріях результативності, повинні бути виконані. Якщо тлумачення контексту і умов включені в стандарт, то вони є обов'язковою складовою оцінювання.
Спеціальні вимоги оцінювання (Special Assessment Requirements)	Зміни, що вносяться в процес оцінювання для забезпечення доступу особам з особливими потребами. Особливі потреби можуть бути фізичні, інтелектуальні або ситуаційні (напр., кандидати у сільській місцевості мають обмежений доступ до центрів оцінювання). Зміни, що вносяться у процес оцінювання, не повинні негативно позначатися на придатності і надійності процесу оцінювання.
Спостереження (Observation)	Метод оцінювання, при якому за кандидатом спостерігають під час виконання робіт, що мають відношення до критеріїв результативності, описаних у стандартах.
Стандарт (Standard)	Див. 'Професійний стандарт.
Центр з оцінювання (Assessment Centre)	Організація або консорціум, підзвітна органу з присвоєння кваліфікацій і відповідальна за організацію оцінювання, результатом якого є сертифікація. Такі функції може виконувати, наприклад, навчальний заклад, державна або приватна структура, що надає послуги з навчання і підготовки або роботодавець/організація роботодавців.







ISBN 978-92-2-828089-0



9 789228 280890