

Умения и квалификации: Выгодно всем

Как специалисты
и практики в
области обучения
и профориентации
могут способствовать
достижению успеха

Содержание

| | |
|---|-----------|
| Введение: Что рассматривается в данном инструментарии? | 4 |
| Как пользоваться инструментарием | 5 |
| Инструментарий: второй пласт | 6 |
| Раздел 1. Меняющаяся среда | 8 |
| Меняющаяся среда, в которой работают специалисты-практики | 9 |
| Умения и квалификации: Новое равновесие | 11 |
| Системные ответные меры на уровне Европейского Союза | 13 |
| Преимущества для людей: Учащиеся в изменяющейся среде | 16 |
| Когда системы не срабатывают: Победители и проигравшие среди молодежи | 18 |
| Когда системы не срабатывают: Победители и проигравшие среди взрослых | 20 |
| Когда системы срабатывают: Связь политики с практикой | 23 |
| Раздел 2. Как люди узнают об умениях и квалификациях? | 26 |
| Не дефицит, а преобразование информации | 28 |
| Качественная информация доступна не всегда и не везде | 30 |
| Как цифровая трансформация влияет на анализ данных о рынке труда | 31 |
| Цифровые экосистемы компетенций и квалификаций | 32 |
| Информация в экосистеме компетенций | 32 |
| Рамки и базы данных квалификаций | 34 |
| Цифровое преобразование квалификаций | 35 |
| Рамки компетенций | 37 |
| Возрастание роли зеленых компетенций | 40 |
| Профессиональные профили | 41 |
| Порталы вакансий | 41 |

| | |
|--|-----------|
| Профориентация на протяжении всей жизни: Как оптимизировать управление карьерой в современном мире | 43 |
| Умение управлять собственной карьерой | 43 |
| Образование для карьеры и развитие умения управления карьерой | 44 |
| Роль работодателей и служб занятости в профессиональной ориентации на протяжении всей жизни | 45 |
| Роль ИКТ в профориентации на протяжении всей жизни | 46 |
| Раздел 3. Как люди приобретают умения и квалификации? | 48 |
| Учиться всю жизнь: Новые подходы к образовательной (учебной) программе | 51 |
| Гибкие образовательные (учебные) программы | 52 |
| Образовательная (учебная) программа и обучение | 53 |
| Практическое применение новых педагогических подходов и гибких образовательных (учебных) программ | 55 |
| Как разрабатывать образовательную (учебную) программу | 56 |
| Преподаватели и инструкторы: Меняются времена, меняются роли | 58 |
| Отвечая на вызов | 60 |
| Готовиться к будущему | 61 |
| Раздел 4. Куда дальше? | 66 |

Предварительная версия для конференции «Умения & Квалификации: Выгодно Всем», 6–7 ноября 2019

Подготовлено Эзри Карлебахом, Эдуардой Кастел Бранко, Ариеном Дейем, Мирьям де Йонг, Йолин ван Уден

Оригинальное название: *Skills & Qualifications: Benefits for People*

© Европейского Фонда Образования, 2019

Введение:

Что рассматривается в данном инструментарии?

Тема данного инструментария – умения и квалификации, а также преимущества, которые они обеспечивают людям в постоянно изменяющихся условиях жизни. В мире происходят серьезные преобразования, которые требуют от людей новых умений и квалификаций, новых способов получения знаний о умениях и квалификациях, а также новых способов их приобретения.

Обычно мы работаем с разработчиками политики в области профессионального образования и обучения (ПОО) и в смежных областях. Данный инструментарий предназначен в первую очередь для специалистов-практиков, работающих в учебных заведениях, компаниях, учебных центрах, агентствах по трудоустройству и в службах профориентации. Наша цель – начать диалог с этими специалистами и способствовать взаимодействию между ними, ибо мы полагаем, что успех изменений в политике и реформах в области умений и квалификаций во многом зависит от того, в какой степени эти специалисты вовлечены, наделены полномочиями и ресурсами для осуществления изменений. Чтобы узнать, что происходит на практике, мы недавно объявили открытый конкурс историй успеха, повествующих о преимуществах владения умениями и квалификациями. Было получено более 469 ответов, в основном из стран-партнеров ЕФО, а также из некоторых стран-членов Европейского союза (ЕС) и других стран мира. Некоторые из этих историй успеха приведены в инструментарии. Они свидетельствуют о существующей передовой практике и о пользе, которую она приносит людям, а также о том, что движущей силой успеха являются специалисты-практики – от директоров учебных заведений и преподавателей до консультантов по вопросам карьеры и руководителей компаний. С этого момента мы будем ссылаться только на «специалистов-практиков», чтобы охватить всех, кто занимается разработкой и предоставлением умений и квалификаций, а также предоставлением информации о профессиях, профессиональной ориентацией и консультированием по вопросам карьеры.

Темой инструментария являются также бенефициары умений и квалификаций. Мы называем их «учащимися» – это краткий вариант термина «обучающиеся на протяжении всей жизни», который применяется ко всем нам на протяжении всей нашей жизни по мере того, как мы адаптируемся к стремительно меняющейся сфере занятости, к рискам и возможностям, связанным с новыми технологиями. Умения и квалификации способствуют нашему личностному развитию и трудоустройству, интеграции в общество и гибкому переходу от образования к трудовой деятельности и наоборот, мобильности как внутри стран, так и между ними. Однако по разным причинам не у каждого имеется доступ к этим преимуществам. Известно, что у молодежи и взрослых учащихся разные потребности. Тем не

менее, мы поднимаем одни и те же вопросы относительно тех и других – имеют ли они доступ к приобретению умений и квалификаций? Предлагается ли им надлежащее обучение и профессиональная ориентация?.

Все эти элементы – учащиеся с их индивидуальными потребностями, работники и соискатели работы, специалисты-практики во всех областях обучения и профориентации на протяжении всей жизни, разработчики политики, государственные учреждения, социальные партнеры, работодатели, отраслевые и региональные органы и т. д. – являются структурными элементами так называемой «экосистемы умений». Экосистема представляет собой метафору, заимствованную из биологии, где она была впервые предложена для описания живых организмов и физической среды в пределах определенного ареала и – что особенно важно – для описания взаимоотношений между ними. Такое сочетание структурных элементов и их сложных, взаимозависимых отношений прямо усматривается в контексте умений, как в виде самостоятельной «экосистемы», так и в виде части более широкой системы образования и обучения. Мониторинг и воздействие на экосистему умений являются одними из ключевых условий для реализации потенциала населения каждой страны с ее уникальным сочетанием человеческого капитала, истории, культуры и природных ресурсов.

Как пользоваться инструментарием



Инструментарий состоит из «пластов». Первый пласт – повествовательный, он позволяет получить целостное представление о рассматриваемом вопросе. Второй пласт предоставляет подробную информацию и пояснения по отдельным темам. С материалами второго пласта можно ознакомиться на сайте <https://openspace.etf.europa.eu/pages/toolkit-skills-and-qualifications-benefits-people>.

В случае если вы пользуетесь печатным изданием инструментария, помните, что вы можете получить доступ в режиме онлайн ко всем его пластам: примерам передовой практики, источникам информации и другим внешним ссылкам в Интернете. Вы можете использовать инфографику для работы с инструментарием и для поиска нужной или интересующей вас информации.

Прежде чем рассмотреть, как люди узнают о умениях и квалификациях и как они их приобретают, наше повествование начнется с исследования контекста умений и квалификаций. При этом мы приводим лишь ориентировочные, а не всеобъемлющие примеры и ссылки. Мы надеемся, что вы захотите получить дополнительную информацию об этих вопросах и обсудить ее с коллегами, клиентами, студентами, преподавателями, друзьями и с членами семьи. В силу происходящих преобразований, затрагивающих всех нас, сегодня как никогда важно, чтобы каждый человек принимал оптимальные решения в отношении умений и квалификаций для своего будущего.

Инструментарий: второй пласт

Меняющаяся среда

1. Глобальные тенденции и эффекты в странах-партнерах ЕФО
2. Меняющаяся среда для специалистов-практиков
3. Меняющаяся среда для учащихся

Как люди узнают об умениях и квалификациях?

4. Меняющиеся источники информации
5. Информация о рынке труда
6. Профессиональная ориентация
7. Рамки компетенций и квалификаций

Как люди приобретают умения и квалификации?

- 8. Педагогика
- 9. Образовательные (учебные) программы
- 10. Преподаватели и инструкторы
- 11. Непрерывное профессиональное развитие

Куда дальше?

- 12. Связь между политикой и практикой в области образования и обучения
- 13. Куда дальше?

Раздел 1. Меняющаяся среда

Глобальные тенденции
и эффекты в странах-
партнерах ЕФО

Меняющаяся среда для
специалистов-практиков

Меняющаяся среда для
учащихся



Раздел 1.

Меняющаяся среда

Будущее ставит схожие задачи перед всеми людьми, независимо от места, в котором они живут и работают, их профессии и происхождения. Перед лицом этих вызовов мы понимаем, что специалисты-практики в странах-партнерах ЕФО – разнообразной и самобытной группе стран, которые разделяют географическую, историческую и культурную близость с Европой – начинают свою деятельность с разных исходных позиций. Во многих странах-партнерах системы все еще централизованы и ведомственно раздроблены и разобщены. До сих пор сохраняются традиции, отдающие предпочтение знаниям, а не умениям и это тяжело сказывается на нынешней ситуации. Специалистам-практикам приходится проявлять изобретательность в условиях ограниченности ресурсов.

Похоже, что многие коллеги располагают ограниченными возможностями и средствами для получения информации о новых умениях и квалификациях. Они не стремятся преобразовать традиционное преподавание предметов в новый учебный процесс, разработанный в сотрудничестве с коллегами и сочетающий обучение в классе с обучением в какой-либо другой среде. Они еще не приобщились к изменениям, происходящим в мире в целом. Однако, как явствует из потрясающего отклика на наш призыв представить примеры передовой практики, инновации существуют во всех странах-партнерах. Есть высокомотивированные специалисты-практики, желающие узнавать о новых возможностях и пользоваться ими. Они способны создавать полезные ресурсы и помогать учащимся пользоваться ими. Наше намерение заключается в том, чтобы настоящий инструментальный использовался повсеместно специалистами-практиками и разработчиками политики, для расширения и укрепления таких инициатив.

Меняющаяся среда, в которой работают специалисты-практики

Современный мир переживает период глубоких преобразований, приводящих к изменению среды, в которой работают специалисты-практики. В ноябре 2018 года мы провели международную конференцию «Умения для будущего: Управление процессами перехода», где были рассмотрены последствия глобальных тенденций с позиции развивающихся стран и стран с формирующейся рыночной экономикой, в частности, стран-партнеров ЕФО. Участники мероприятия подтвердили, что действительно трудно предсказать, что произойдет в будущем, и при этом отметили глобальные тенденции, которые затрагивают все страны, в том числе и наши страны-партнеры. Многие закрепившиеся тенденции уже меняют мир труда: цифровизация, интернет-технологии, автоматизация, робототехника, искусственный интеллект, новые типы трудовых контрактов, платформенная экономика, экологизация экономики, баланс между трудовой и личной жизнью, миграция.

Кыргызстан Дуальное образование, сотрудничество с работодателями и трудоустройство выпускников учебных заведений

Профессиональный лицей № 98 в Кыргызстане в тесном сотрудничестве с работодателями предлагает молодежи и взрослым программы профильного дуального образования и обучения. Программы варьируются от краткосрочных курсов развития профессиональных умений до долгосрочных курсов по IT-специальностям. Работники предприятий и государственных служб проходят здесь дополнительное обучение. В лицее также проводится профориентация и ведется наблюдение за карьерой выпускников. Лицей заключил договоры о прохождении производственной практики и трудоустройстве выпускников более чем в 200 компаниях. Подробная информация на сайте www.pls98.kg



**Нидерланды
Привлечение
молодежи к
техническим
профессиям с
использованием
виртуальной
реальности**

Metalent предлагает программы обучения на рабочем месте по техническим специальностям. Чтобы помочь молодым людям выбрать профессию, специалисты Metalent и Cross Reality организовали виртуальную экскурсию, в ходе которой студенты “участвуют” в процессе производства определенного изделия, начиная с первых этапов его разработки и заканчивая внедрением в производство, и наблюдают за тем, как люди выполняют свою работу. Технологию погружения в виртуальную реальность можно использовать в школах или на ярмарках вакансий, заручившись для этого поддержкой квалифицированного специалиста.

Участники конференции пришли к выводу, что наилучшим способом управления процессом перехода к сфере труда будущего является инвестирование в улучшение умений людей. Мягкие умения и ключевые компетенции в настоящее время столь же важны для трудоустройства, как и технические умения, специфичные для конкретной работы. Но нельзя забывать о важности квалификации: оптимальный способ управления процессами перехода – это инвестирование в умения и квалификации людей.

Вызывающая общественный резонанс тема миграции затрагивает почти все страны. Люди покидают родные страны по множеству разных мотивов, они едут в другие страны и пытаются построить там свою жизнь. Они остаются, возвращаются или снова уезжают. И переносят умения и квалификации из одной страны в другую, при этом приобретая новые умения и квалификации. Миграция будет продолжаться, и люди должны иметь возможность пользоваться умениями и квалификациями, приобретенными в любой стране. Их квалификации должны быть сопоставимыми, понятными и переносимыми в новые страны назначения. Это требует более тесного сотрудничества между национальными и международными партнерами не только на уровне систем образования, но и на уровне провайдеров, а также наличия открытой и доступной системы признания и сертификации умений и квалификаций.

В своей работе на поприще образования, обучения и профориентации вы сталкиваетесь с широкомасштабными системными преобразованиями, а также с изменениями, которые затрагивают непосредственно вашу роль. Пути развития карьеры становятся все более разнообразными, все чаще происходит переход от учебы к работе и снова к учебе, от одной работы к другой и все это – на разных этапах жизни. Правильное сочетание умений и квалификаций имеет жизненно важное значение для успешного осуществления этих переходов. Учащиеся нуждаются в высококачественной и доступной информации и рекомендациях для того, чтобы выбрать сферу своей профессиональной деятельности, а также определить умения и квалификации, которые им необходимо для этого приобрести. Предвидеть будущие потребности в компетенциях становится все труднее. Это требует эффективного использования традиционных источников данных, а также новых аналитических методов и инновационных методологий выявления новых профессий. В настоящее время в этих целях широко используются большие данные (big data), и в будущем им предназначается еще более важная роль.



Интернет обеспечивает широкое распространение учебных материалов и доступ к ним для всех, кто подключен к Интернету. Обучение может происходить в любом месте и в любое время, часто в режиме онлайн, за пределами класса. Сегодня лучшим другом молодых учащихся является смартфон. Появляются новые формы и траектории обучения, повышается гибкость учебных процессов. Многим из вас при выполнении обязанностей члена совета, директора или преподавателя образовательного учреждения придется обеспечивать эффективность таких новых моделей обучения, но для этого вам нужна определенная степень автономии в принятии решений относительно предлагаемых вами услуг. Потребуется сотрудничать с другими провайдерами и еще более интенсивно взаимодействовать с компаниями, учреждениями и отраслевыми организациями, которые предоставляют трудоустройство учащимся, соискателям работы, и другим лицам, в жизнь которых вы вносите столь значительный вклад.

Умения и квалификации: Новое равновесие

«Работодателям не нужны квалификации, им нужны умения – заявил один из представителей работодателей на недавней международной конференции по квалификациям. – Но самый простой способ для работодателей узнать, какими умениями обладает человек, – это его квалификация».

Квалификация всегда была важным способом наглядного подтверждения умений. В средние века молодой подмастерье (в те времена ими были только мужчины) только после многих лет работы под наставничеством мастера мог выполнить пробную работу и доказать, что он освоил свое ремесло. И только если ремесленник прошел это испытание, он мог назвать себя «мастером» и открыть собственное дело.

Сегодня в квалификациях устанавливаются минимальные требования к знаниям и умениям, а также к уровню ответственности и самостоятельности, выраженным в результатах обучения. Чтобы получить квалификацию, учащийся должен пройти аттестацию и доказать, что он достиг предусмотренных результатов обучения. Минимальные требования и оценка важны для обеспечения прозрачности и справедливости: каждый может выяснить, что требуется для получения квалификации; соответствует ли конкретное лицо этим требованиям, и при этом все должны соответствовать

Албания
Платформа ALMOOC
предоставляет навыки,
востребованные
компаниями в сфере
ИКТ

IT-специалисты пользуются большим спросом в Албании, но IT-выпускники не обладают достаточными знаниями новейших языков программирования и тенденций в этой сфере. Платформа ALMOOC предлагает онлайн курсы по ИКТ (курсы МОДК) на албанском языке, позволяющие молодым албанцам овладеть новейшими профильными знаниями. Около 8 500 человек, 42% из которых составляют женщины, уже воспользовались ALMOOC. Обучение на курсах предоставляется также лицам, не имеющим формального образования в сфере ИКТ. Проект Risi Albania поддерживает платформу ALMOOC. Подробная информация на сайте www.almooc.com



одинаковым минимальным требованиям. Конечно, так происходит в идеальной ситуации, а ее могут осложнить многие факторы. Людям трудно получить квалификацию, если они не имеют доступа к качественному образованию или обучению, не могут получить место ученика в компании или учатся в учебном заведении, не имеющей необходимого оборудования и других ресурсов. Доверие к квалификации будет низким, если не предоставляются гарантии качества оценки и сертификации или если дипломы можно просто купить. Реформы, осуществляемые как в странах-партнерах, так и в других странах, направлены на решение этих вопросов, на расширение доступа к квалификациям и на повышение доверия к ним.

Между тем, основное внимание постоянно уделяется умениям – умениям для будущего, умениям как динамичной обменной «валюте» на современном рабочем месте и как средству социальной интеграции. И, как мы знаем, это подразумевает не только технические умения, но и «мягкие» умения и ключевые компетенции. Их часто вместе называют «умениями XXI века», которые необходимы людям для того, чтобы идти в ногу с меняющимися потребностями общества и сферы труда. Растет предложение образовательных услуг ПОО вне формальных систем, и это также способствует удовлетворению спроса на профессиональные умения. Все, у кого есть доступ к Интернету, могут воспользоваться многочисленными онлайн-курсами, такими как МООС (массовые открытые онлайн-курсы). С помощью приложений для смартфонов предоставляются новые формы социального обучения. Все виды курсов предлагаются на различных уровнях, по различным темам и на различных языках. В дополнение к онлайн-учебным курсам в большинстве стран имеется целый ряд частных учебных заведений, предлагающих курсы развития умений. Это уже стало реальностью, но существует риск того, что квалификации будут отставать от этой тенденции. Это связано с тем, что на квалификационный процесс, начиная с анализа потребностей в компетенциях и заканчивая разработкой и внедрением образовательных программ и присвоением квалификаций, затрачивается много лет. Кроме того, формат квалификаций не всегда позволяет быстро адаптировать их к меняющимся потребностям.

Обучение может происходить в самых разных местах, и это приобретает все большее значение, поскольку доступность учебных материалов (содержание обучения) стала шире, чем когда-либо ранее. Не все виды обучения должны быть отражены в квалификациях, но никто не желает отменять водительские права или дипломы медсестер. Однако, хотя квалификация остается лучшим способом формирования доверия к умениям людей, существует очевидная потребность в изменениях.

Так, необходимо увеличить количество дополнительных элементов квалификации, чтобы она соответствовала требованиям, возникающим в особых ситуациях, например, путем ее разделения на единицы, или составные части. По мере того, как цифровые технологии преобразуют образование и обучение, они неизбежно воздействуют и на квалификации. В настоящее время начинают распространяться новые методы аттестации, которые фиксируют, признают и подтверждают результаты обучения, в том числе цифровые значки (digital badges) и микро-дипломы (micro credentials). Эти зарождающиеся формы аттестации предлагают новые способы организации обучения на протяжении всей жизни и признания обучения на всех этапах жизни, а также в различных секторах и на международном уровне. В конечном счете именно оценка результатов обучения обеспечивает прозрачность и доверие к приобретению желаемых умений. Квалификации будут меняться, но потребность в оценке (или измерении) результатов обучения останется неизменной.

Системные ответные меры на уровне Европейского Союза

На веб-сайте Генерального директората Европейской комиссии по вопросам занятости, социальным вопросам и инклюзивности указано, что «люди должны обладать самыми разными умениями, начиная с базовых, таких как грамотность, счет и цифровые и заканчивая профессиональными или техническими умениями, а также умением в сфере предпринимательства и трансверсальными умениями, такими как иностранные языки или способность к обучению и инициативность». Европейская образовательная политика в целом направлена на то, чтобы молодые люди и взрослые обучались умениям и квалификациям, которые дают им возможность получить достойную работу и обеспечивают работодателей необходимой им рабочей силой. ПОО играет важную роль в расширении занятости населения, но системы ПОО повсеместно испытывают на себе давление. Они должны не только формировать профессиональные умения, но и обеспечивать приобретение учащимися общих умений, необходимых для трудоустройства, с тем чтобы увеличить их жизненные шансы. В коммюнике Европейской комиссии «Переосмысление образования: инвестиции в умения для достижения лучших социально-экономических показателей» подчеркивается центральное место ПОО в совершенствовании умений, обеспечения роста и создания рабочих мест.



Люди должны обладать самыми разными умениями.

В нем сформулированы высокие цели: базовые умения для всех; системы профессионального образования «мирового уровня»; целенаправленные усилия по формированию трансверсальных (или «мягких») умений, НТИМ-умений (Наука, Технологии, Инженерия и Математика) и изучению языков. Для достижения этих целей в документе содержится призыв к трансформационным изменениям в области обучения, преподавания и оценки знаний и умений. Будущее профессионального образования стало темой инициативы «Неделя профессиональных умений», объявленной Комиссией в 2018 году в подтверждение того, что профессиональное образование должно быть приоритетным выбором на всех этапах – как при приобретении первоначальной квалификации, так и в ходе дальнейшей переподготовки. В настоящее время Комиссия планирует создать сеть национальных центров и транснациональных платформ передового опыта с целью внедрения комплексного подхода к совершенствованию ПОО.

Одной из самых серьезных задач в Европе является оказание помощи взрослым, которые не смогли попасть в полную среднюю школу, не говоря уже о поступлении в учебное заведение формального ПОО. Около 70 миллионов взрослых европейцев имеют слабые умения в области грамотности и счета и не умеют пользоваться цифровыми средствами в повседневной жизни. Вслед за стартом в июне 2016 года программы «Новые умения для Европы» Комиссия выдвинула инициативу «Пути повышения квалификации», нацеленную на обеспечение низкоквалифицированным взрослым «минимального уровня грамотности, счета и цифровых умений». Рекомендация относительно путей повышения квалификации, принятая Европейским Советом в декабре 2016 года, предусматривает проведение оценки существующих умений, по результатам которой разрабатывается индивидуальное и гибкое учебное предложение с соответствующей валидацией и признанием квалификации, а также предусматривается последующий мониторинг. Программе предоставлена многомиллиардная поддержка в рамках нескольких инициатив по финансированию. Повышение уровня цифровых умений имеет ключевое значение для подготовки Европы к решению упомянутых выше глобальных вызовов. В свете этого работа Комиссии над второй версией Рамки цифровых компетенций (Digital Competence Framework) способствует становлению «цифровой компетентности» у граждан в процессе, охватывающем самооценку цифровых умений для выявления пробелов, постановку целей и доступ к необходимой подготовке.

Здесь важно обеспечить новое соотношение между умениями и квалификациями, поэтому в 2017 году Европейский совет принял пересмотренную Рекомендацию о Европейской рамке квалификаций (ЕРК). Цель заключается в том, чтобы укрепить принципы основополагающей Рекомендации относительно ЕРК от 2008 года и направить усилия на то, чтобы сделать уровни, содержание и значение квалификаций более понятными для учащихся, провайдеров, органов по признанию квалификаций и работодателей. Наше родственное агентство, Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop), изучает варианты будущей политики ПОО в Европе. Им было опубликовано три различных сценария, которые явно указывают на необходимость неотложного принятия важных решений: «плюралистическое» ПОО, основанное на обучении на протяжении всей жизни; «отчетливое» (distinctive) ПОО, ориентированное на формирование профессиональной компетенции; «целевое» ПОО, занимающееся только обучением, ориентированным на выполнение работы на рабочем месте. Так же и Консультативный комитет по профессиональному обучению (ACVT) – группа экспертов в составе представителей правительства и

Ливан

Организация обучения низкоквалифицированных работников и сертификация их квалификации

Ливанский учебный центр (LTC) проводит обучение работающих взрослых, предпринимателей и владельцев семейных предприятий в целях улучшения их умений, необходимых для достижения лучших результатов в своей работе. Лица, ищущие работу, но при этом не имеющие квалификации, могут пройти профессиональное обучение и получить ее, а те, кто успешно заканчивает обучение, получают сертификат, выданный Ливанской Торговой палатой, в ведении которой находится учебный центр. Пятнадцать тысяч компаний-членов Торговой палаты признают и высоко ценят этот сертификат. Более подробная информация на сайте www.ltc.org.lb



социальных партнеров, оказывающих помощь Комиссии в разработке и осуществлении программ и политики в области ПОО, – опубликовал в декабре 2018 года свое «Мнение о будущем профессионального образования и обучения после 2020 года». В этом документе Комитет сформулировал видение ПОО, как «качественного, инклюзивного профессионального образования и обучения в течение всей жизни», основанного на «интенсивном партнерстве между ПОО и сферой труда». В нем также содержится призыв к принятию нового коммуника, определяющего видение ПОО до 2030 года, которое будет поддержано министрами ПОО, Комиссией и социальными партнерами, а также к разработке предложения по «рационализации и консолидации рамочной политики, системы управления и существующих инструментов ЕС в области ПОО».

Почему это важно для вас, специалистов-практиков, осуществляющих свою деятельность в странах-партнерах? Мы считаем, что приоритеты ЕС актуальны и для стран-партнеров. Как и в Европе, в странах-партнерах происходят кардинальные изменения в области обучения, преподавания и оценки. Чтобы идти в ногу с этими изменениями, страны-партнеры стремятся сформировать более гибкие системы профессионального образования и обучения, которые могут предложить решения, соответствующие потребностям различных групп учащихся.

Преимущества для людей: Учащиеся в изменяющейся среде

Людям нужны умения и квалификации, чтобы использовать свои таланты и способности, строить полноценную и достойную карьеру и вести достойный образ жизни. Они не воспринимают себя как «человеческий капитал» и не считают свои умения «валютой», которую можно обменять на рынках труда. Они считают себя уникальными людьми со своими ожиданиями, амбициями, карьерными устремлениями и планами личностного роста. Они хотят получать доход от продуктивной трудовой деятельности, отвечающий их интересам и способностям. Для работодателей умения их работников являются производственным ресурсом, или активом, если эти умения соответствуют изменениям, происходящим в компании и на соответствующих рынках. Однако умения работников могут быстро устареть и стать тормозом для инноваций. Работодатели могут предупреждать и смягчать эти риски, вовлекая своих работников в программы внутренней мобильности, повышения квалификации и валидации опыта, а также формального образования и обучения. Не все работодатели сталкиваются с одинаковыми проблемами, связанными с неадекватностью умений, но все они учитывают влияние конкуренции и технологий на их доходы и, значит, на их выживание. Им

нужна своевременная, подробная и именно территориальная информация о умениях и квалификациях, на основании которой они могли бы принимать стратегически важные решения.

Ученые всего мира исследовали положительное воздействие обучения на отдельных людей и общество в целом. Людям нравится учиться, это делает их счастливыми и любознательными, побуждает открывать что-то новое для самих себя. Обучение повышает жизнестойкость людей, развивает гражданскую активность и укрепляет социальную солидарность. Поэтому обучение как самоцель и как средство приобретения новых умений способствует более счастливой и здоровой жизни и улучшает социальную интеграцию. Лица, формирующие политику, понимают и учитывают это в целях преодоления последствий углубления социального неравенства и этнической неоднородности.

Хотя обучение имеет важное значение для всех людей, независимо от уровня их умений или образования, многие, как среди молодежи, так и среди взрослого населения, не обладают базовыми умениями и поэтому имеют меньше шансов получить доступ к тем преимуществам, которые может предоставить обучение. Европейский индекс обучения на протяжении всей жизни отражает взаимосвязь между уровнем социальной сплоченности в стране и распределением образовательных возможностей. Страны с относительно равными образовательными возможностями имеют более высокий уровень социальной справедливости и сплоченности, чем страны с более низким показателем равенства доступа к обучению на протяжении всей жизни. Чем шире разрыв в возможностях получения образования, тем меньше возможностей для роста гражданской активности и повышения качества жизни. Усугубление разрыва в уровне доходов, обусловленного различиями в уровне образования, приводит не только к ухудшению условий жизни людей с более низкими доходами, но и к негативным последствиям для здоровья, качества жизни и продолжительности жизни.

Однако обеспечение равенства возможностей в сфере образования не сводится только к увеличению количества проведенного в школе времени. Учиться – это не то же самое, что ходить в школу. Важно то, как люди учатся, какие умения они усваивают и какую квалификацию приобретают. Исследования, проводимые в рамках Программы ОЭСР по международной оценке успеваемости учащихся (PISA) и Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC), показывают, больше образования необязательно ведет к улучшению умений и квалификаций.

Сербия **Преподаватели** **создают для** **своих учеников** **привлекательные** **условия для обучения** **в реальных условиях**

Студенты электротехнического техникума им. Михайло Пупина изготавливают игрушки из электрических компонентов, снятых со старых печатных плат, и продают их на студенческих ярмарках. Перерабатывая электронные отходы, у студентов вырабатывается осознанное отношение к окружающей среде. Изготовление игрушек развивает их творческий потенциал, а продажа игрушек расширяет их опыт предпринимательской деятельности. Полученная на ярмарках выручка передается благотворительным организациям, и это воспитывает чувство сопереживания и сочувствия к другим детям. Более подробная информация на сайте www.etspupin.edu.rs



Израиль Изменяющиеся условия обучения

В рамках проекта “Cell Aviv” (Тель-Авив по сотовой связи) студенты и преподаватели создают интерактивные учебные продукты о местах, имеющих особое значение для их общины. В качестве примеров можно привести математические головоломки по таким темам, как формы общественных зданий и использование альтернативных источников энергии. В основе проекта лежат три принципа: место обучения (вне класса), община (вклад в жизнь общины) и активные методы обучения (трансформация роли преподавателя). Более подробная информация на сайте <http://beta.experien.city/cityportal/#/sites/tlv-cellaviv>



Когда системы не срабатывают: Победители и проигравшие среди молодежи

Программа PISA оценивает читательскую, математическую и естественнонаучную грамотность среди 15-летних учащихся в системе формального образования. Последние данные показывают, что большое число 15-летних детей не обладают базовыми знаниями в этих областях. В среднем в Европейском союзе каждый десятый человек в возрасте от 18 до 24 лет получил только неполное среднее образование. Молодые люди, которые находятся вне сферы образования, занятости или профессиональной подготовки (NEET), составляют особо уязвимую группу. От 20 до 30 процентов молодых людей в странах-партнерах ЕФО, по которым имеются данные, принадлежат к этой группе, причем большинство в ней составляют девушки. Почему столь много молодых людей не получают базовых умений в системе формального образования? И почему уровень отсева является столь высоким? Причиной этого может быть множество факторов, начиная со школьной среды или условий обучения и заканчивая проблемами в семье и социокультурным давлением. Некоторым учащимся скучно в школе – они предпочитают учиться в «реальном» мире.

Низкий уровень квалификации и ранний отсев из школы подрывают перспективы карьерного роста молодых людей. Но есть и такие люди, которые заканчивают высшее или профессиональное образование и обучение и только тогда обнаруживают, что их квалификация не имеет никакой ценности либо по причине низкого качества обучения, либо из-за отсутствия возможностей трудоустройства. В 2002 году группа научных работников из Тюбингенского университета опубликовала исследование, основанное на опросе 280 молодых людей из девяти европейских стран.

Ученые хотели выяснить, как молодые люди переходят от учебы к трудовой деятельности, где их траектории становятся все более индивидуализированными и фрагментированными. Они проводили различие между теми, кто «отстранился» (disengaged) от формальной системы перехода, и теми, кто «задает тенденцию» (trendsetters) и добивается успеха, перемещаясь по своим индивидуальным траекториям перехода. «Отстранившиеся» утратили мотивацию, поскольку формальная система образования и обучения не давала им реальных перспектив при переходе на рынок труда, в то время как «задающие тенденцию» прибегали к неформальному обучению, неформальным сетям поддержки и опыту работы – их можно было назвать «предприимчивыми». Обе группы проявили негативное отношение к школе и профориентации и характеризовали формальное образование как «слишком много теории, слишком мало практики» и «оторванное от реальности». Но они

по-разному реагировали на этот негативный опыт. «Отстранившаяся» группа ощущала безысходность и разочарование неинтересной учебой. Обе группы ощущали отсутствие гармоничной связи между обучением и практикой повседневной жизни.

Исследование, проведенное фондом Eurofound в 2011 году, показало, что «лица с низким уровнем образования в три раза чаще попадают в группу NEET по сравнению с лицами, имеющими высшее образование». Молодые люди знают, что происходит вокруг них, но иногда делают неправильный выбор. Однако, как заявил Франсуа Миттеран, «если молодые люди не всегда правы, то общество, которое игнорирует и сбивает их с толку, ошибается всегда». Поэтому фокусирование внимания на положительном воздействии обучения представляется очевидной стратегией противодействия преждевременному выходу молодых людей из системы образования, при этом лучший – и по сути, единственный – способ обеспечения реализации этой стратегии заключается в признании и поддержке усилий специалистов-практиков, которым посвящен данный инструментарий. Чтобы вся учащаяся молодежь извлекала максимум пользы из обучения, оно должно быть более содержательным и конструктивным, и у вас, специалистов-практиков, должна быть возможность лично «активизировать» учащихся, то есть пробуждать любознательность, открыто и без боязни относиться к неопределенности и поощрять практику конструктивной рефлексии.

В этом контексте профессиональная ориентация и консультирование столь же важны, сколь и преподавание. Почти все респонденты в исследовании Тюбингенского университета указали на негативный опыт консультирования по вопросам карьеры, назвав его шаблонным, далеким от реальности и не учитывающим их потребности. Молодые люди хотят, чтобы их консультанты по вопросам карьеры учитывали всю их личность в целом, а не только аспекты, связанные с работой или квалификацией. У молодых женщин консультирование может вызвать чувство глубокого разочарования, если им рекомендуют обратить внимание только на стереотипно женские профессии, такие как парикмахер или продавец розничной торговли, которые зачастую имеют низкий статус, тогда как они отдают предпочтение профессиям, открывающим более широкие перспективы. Это не только создает ощущение безысходности среди женщин, но и наносит ущерб обществу.

Смена парадигмы, которая позволила бы женщинам делать более правильный выбор карьеры, – это не просто вопрос морального принципа. Согласно расчетам Глобальной консалтинговой компании McKinsey от 2015 года, сокращение гендерного разрыва в сфере занятости может увеличить мировой ВВП на 12 трлн долл. США в год к 2025 году, что эквивалентно ВВП

Косово

Opportunity Scouting: подготовка молодежи к выбору профессии

Opportunity scouting – это программа профессиональной подготовки молодежи. Она включает в себя профориентацию и обучение “мягким” навыкам, которые готовят молодых людей к работе, требующей от них умения работать в виртуальной компании. В Ferizaj молодые люди при поддержке Германского общества по международному сотрудничеству (GIZ) создали виртуальную компанию Ka Pun’ с целью составления муниципального каталога услуг и рабочих мест для молодежи на местном рынке труда. Более подробная информация на сайте <https://yesforkosovo.org/opportunity-scouting/>



Турция Приобщение девушек к технологиям

Турецкий преподаватель Сельчук Юсуф Арслан побуждает своих студенток выбирать профессию в сфере информационных технологий. В партнерстве с Microsoft Imagine Academy он организовал в своем учебном заведении обучение около тысячи студенток IT-дисциплинам. Девушки получили сертификат Microsoft, что стало большим шагом в их IT-карьере. После такого обучения интерес студенток к информационным технологиям вырос с 11% до 60%. Более подробная информация на сайте www.selcukyusufarслан.com



Германии, Великобритании и Японии вместе взятых. Выгоду получают не только экономически развитые страны. Специалисты McKinsey установили, что в Восточной Европе и Центральной Азии это позволит увеличить ВВП почти на десять процентов – около 1,1 трлн долл. США. Трудно понять, почему ни одна страна не стремится воспользоваться этой возможностью. В странах с высоким уровнем молодежной безработицы молодые люди обоих полов просят предоставить им информацию о ситуации на международном, а не на национальном рынке труда. Их интересует самозанятость и «второй шанс» в образовании (который уместнее назвать возвратом в школу или реинтеграцией в систему образования), особенно для изучения языков и технологий. Большинство из них понимают, что им нужен какой-либо диплом, в то время как «отстранившиеся», как правило, сомневаются в полезности дипломов и оказываются в ловушке своих противоречий между ощущением растущего разочарования формальным образованием и необходимостью получить хотя бы минимальную квалификацию.

Когда системы не срабатывают: Победители и проигравшие среди взрослых

Многие взрослые посещают курсы обучения в целях своего личного культурного развития, чтобы узнать что-то новое, повысить эффективность своей текущей трудовой деятельности или найти лучшую работу. Их обучение является добровольным, и мотивация является неотъемлемой частью их личности. Различные обследования взрослых учащихся, получающих образование и обучение по собственной инициативе, показывают, что они в целом удовлетворены результатами воздействия обучения на их личную, социальную и профессиональную жизнь. Опросы также показывают, что положительный вклад вносит, прежде всего, сам процесс обучения. Многие взрослые учащиеся отмечают, что они испытывают радость от обучения и – в некоторых случаях – уточняют, что это отличает их сегодняшний опыт обучения от предыдущего школьного опыта. В дополнение к умениям, непосредственно связанным с изучаемой дисциплиной, учащиеся приобретают общие умения, такие как умение учиться, социальные, коммуникативные и цифровые умения, которые не только увеличивают личную и социальную полезность обучения, но и создают преимущества в профессиональной и трудовой сфере.

В рамках исследовательского проекта Европейской комиссии «Преимущества обучения на протяжении всей жизни» (BeLL), осуществлявшегося с 2011 по 2014 год, были опрошены 8.500 взрослых учащихся в девяти государствах-членах ЕС и в Сербии. Полученные результаты свидетельствуют о том, что чем ниже уровень образования учащихся на начальном этапе, тем более позитивными они считают изменения, обусловленные их участием в курсах обучения. Еще один



вывод заключается в том, что образование взрослых сопровождается улучшением их общих умений. Взрослые учащиеся в исследовании BeLL отметили, что они приобрели или усовершенствовали целый ряд умений, некоторые из которых были явно связаны с обучением на курсах, а другие – безотносительно к ним. Они также сообщили, что эти многообразные не связанные между собой умения имеют важнейшее значение для их личного или профессионального развития. Хотя весьма незначительное количество участников исследования BeLL по своей инициативе участвовало в учебных курсах по причинам, непосредственно связанным с их трудовой деятельностью, многие отметили преимущества для своей работы, включая знание иностранных языков, цифровые, социальные и прочие переносимые умения. Отмечались также более широкие преимущества, такие как улучшение душевного благополучия и баланса между трудовой и личной жизнью. Тем не менее статистика образования взрослых в ЕС показывает, что более 80 процентов курсов неформального образования взрослых связано с их трудовой деятельностью, а добровольные курсы, несмотря на их преимущества, не считаются важным направлением в рамках

Фокусирование внимания на положительном воздействии обучения представляется очевидной стратегией противодействия преждевременному выходу молодых людей из системы образования.

Сербия
Образование
социально
незащищенных групп
взрослого населения

Закон об образовании взрослых в Сербии предоставляет провайдером ПОО организовывать обучение для взрослых. Некоторые учебные заведения организуют специальные программы профессионального обучения лиц, которые вовсе не имеют или имеют ограниченный доступ к обучению и профессиональной ориентации. Например, программа обучения заключенных в исправительном учреждении "Забела" помогает им reintegrироваться в общество, а безработные, имеющие низкий уровень квалификации, проходят обучение на сварщика и получают квалификационное удостоверение. Более подробная информация на сайте www.poljask.edu.rs и www.youtube.com/watch?v=OniU79cU80c

образования взрослых. Согласно статистическим данным, именно хорошо образованные молодые люди используют несоразмерно большую долю возможностей обучения на протяжении всей жизни.

Оценку умений молодежи в рамках программы PISA дополняет программа ОЭСР PIAAC, которая выявляет уровень грамотности взрослых в области чтения, математическую грамотность и умение решения задач. Результаты PIAAC показывают, что огромное число взрослых в странах-членах ОЭСР испытывают трудности в освоении этих базовых умений. Около 20 процентов из них не владеют базовыми умениями чтения и счета и около 40 процентов не имеют базовых умений решения задач, при этом уровень и распределение умений существенно различаются как между странами ОЭСР, так и внутри них. В настоящее время только четыре из наших стран-партнеров участвуют в исследовании PIAAC, и мы не имеем четкого представления о различиях между ними и средними показателями по ОЭСР. Тем не менее, результаты PIAAC вызывают беспокойство. Слишком много взрослых людей не имеют базовых умений, необходимых им для жизни в быстро меняющихся обществах, а это сопряжено с существенными рисками для социальной сплоченности и экономического развития.

В 2016 году средний показатель участия в обучении на протяжении всей жизни среди взрослых в государствах-членах ЕС составил 10,8 процента. Однако фактические уровни значительно варьируются – от 25 до 30 процентов в скандинавских странах до менее двух процентов в Болгарии и Румынии. ЕС отвечает на это политической приверженностью и планами по оказанию поддержки взрослым с низким уровнем умений, включающими в себя конкретные целевые показатели. Так, к 2020 году участие лиц в возрасте от 25 до 64 лет в программах обучения в течение всей жизни должно достичь 15 процентов. Но для достижения этой цели необходимо приложить большие усилия. Как упоминалось выше, программа «Пути повышения квалификации» предоставляет взрослым возможности для развития базовых умений таких как грамотность чтения, счета и цифровые умения, и/или для приобретения более широкого набора умений и получения квалификаций более высокого уровня.

Не только взрослые с низкой квалификацией рискуют упустить личные, социальные и профессиональные выгоды обучения на протяжении всей жизни. Люди закрепляются на рынке труда, обладая умениями, актуальными в период начала их карьеры, но преобразования в технологиях и методах ведения экономической деятельности часто ставят их перед необходимостью переподготовки.



Без соответствующей личной мотивации, предприимчивости и доступа к соответствующему обучению многие оказываются «вне игры» и не имеют возможности обеспечить себе достойную жизнь. Тем не менее, согласно сведениям, во всех странах мира существует проблема нехватки квалифицированных кадров. Например, в Италии 37 процентов работодателей сообщают о трудностях с заполнением вакансий, в то время как уровень безработицы среди молодежи в стране составляет 32 процента. В арабских странах женщины добиваются успехов в школе и получают дипломы высшего образования, однако их участие в трудовой деятельности остается низким. И хотя страны с сильной экономикой, такие как Швеция и Германия, приняли большое число беженцев и просителей убежища и предлагают им многочисленные меры по поддержанию занятости, лишь немногие из них нашли работу, соответствующую их опыту и квалификации.

Более того, когда речь заходит о повышении квалификации и переподготовке, о пожилых работниках, похоже, забывают. Население мира в целом стареет, и данные ООН показывают, что через 30 лет каждый пятый человек в мире будет в возрасте 60 лет и старше. Исследования, основанные на опросах работников, показывают, что доля пожилых работников, проходящих обучение, значительно ниже, чем доля их молодых коллег. Многие пожилые работники ищут возможности учиться и развиваться, но не считают все виды обучения одинаково эффективными. Они также желают учиться, но предпочитают неформальное обучение, которое имеет прямое отношение к их работе и базируется на имеющихся у них способностях. За этими примерами кроется множество различных факторов, но их объединяет то, что целые группы людей лишены возможности вносить свой вклад в формирование сплоченной и инклюзивной экономики, а потенциальные преимущества их талантов утрачиваются как для них самих, так и для общества в целом.

Когда системы срываются: Связь политики с практикой

В идеальном случае проводимая политика воздействует на практику, и то, что происходит на практике, благодаря механизму обратной связи, помогает вносить улучшения в проводимую политику, формируя таким образом положительный цикл улучшения качества. Правительства инициируют реформы в области образования и обучения в целях решения изложенных выше проблем путем повышения качества квалификаций, содействия развитию умений и поощрения обучения и профессиональной ориентации на протяжении всей жизни. Но получают ли люди пользу от новых инициатив? Например, если какие-то меры политики не могут быть реализованы, это сразу наводит на мысль о том, что, прежде всего,

Грузия

Как менеджер по профориентационной работе может изменить ситуацию в партнерстве с работодателями и малыми предприятиями

Менеджер по профориентации Фати Джикидзе из колледжа "Иберия" часто связывается с работодателями по вопросам повышения стипендий и трудоустройства своих студентов. Она разговаривает с работодателями об их предприятии и рассказывает им о своем колледже. Складывается ситуация, в которой выигрывают все: работодатели обращаются к Фати, когда им нужны работники, а выпускники колледжа могут сразу начать работать и повышать свою квалификацию. Более подробная информация на сайте www.iberias.ge



они не были хорошо продуманы. Иногда хорошие меры невозможно реализовать из-за нехватки ресурсов – и в этом случае никто не получает никакой пользы, а сами меры становятся всего лишь клочком бумажки. Точно так же, если хорошие практические результаты не поддерживаются политикой, они вряд ли будут устойчивыми или масштабируемыми. Также, если положительные результаты, полученные на практике, не доходят до уровня разработки политики, то лишь ограниченное число людей получает какую-либо пользу от этих мер.

Изменения осуществляются не системами или учреждениями – изменения осуществляются людьми. Поэтому многое зависит от вас, специалистов-практиков «передовой линии», независимо от названия вашей должности – преподаватель или инструктор, консультант по развитию карьеры или специалист по профориентации, работаете ли вы в учебном заведении или в центре обучения взрослых, на предприятии или в качестве внешнего поставщика услуг. От вас, специалистов-практиков, в огромной степени зависит то, получат ли люди пользу от умений и квалификаций, и если да, то каким образом. Чтобы ваше влияние было конструктивным, вам нужна среда, благоприятная для творчества, инновации и сотрудничества с партнерами. Именно вы можете наблюдать за тем, как изменения в политике реализуются на практике, и определять, действительно ли улучшаются результаты обучения и трудоустройства. Именно вы можете понять, какие выводы можно сделать по результатам реформ и каким образом эти выводы будут доведены до сведения лиц, формирующих политику, которые инициируют изменения. Работая в учебных заведениях, компаниях, провайдерах обучения, службах занятости и профориентации, вы играете важнейшую роль. Вы тесно взаимодействуете с бенефициарами умений и квалификаций и являетесь связующим звеном между политикой и практикой. Если вы преподаватель, вы, вероятно, взяли на себя такие новые функции, как коучинг, организация проектной и командной работы, предоставление индивидуальной поддержки и конструктивных отзывов. Кроме того, вы тесно сотрудничаете с коллегами в компаниях и в учебных заведениях, укрепляете междисциплинарные подходы и возможности обучения на рабочем месте. Если вы специалист по управлению карьерой и преподаете эту дисциплину в учебном заведении, вы можете установить связи с предприятиями и общиной в целом, тем самым способствуя укреплению социальной справедливости, равенства, равноправия и инклюзивности.



Независимо от вашей конкретной профессиональной специализации или звания, наделяя людей умениями и квалификациями, вы играете важную роль в предоставлении всем людям возможностей и преимуществ социальных, экономических и технологических преобразований.

Изменения осуществляются не системами или учреждениями – изменения осуществляются людьми.

Раздел 2. **Как люди узнают об умениях и квалификациях?**

**Меняющиеся источники
информации**

Информация о рынке труда

Профессиональная ориентация

**Рамки компетенций и
квалификаций**



Раздел 2.

Как люди узнают об умениях и квалификациях?

Теоретически можно выделить два этапа в приобретении умений и квалификаций: сначала следует узнать, какие существуют умения и квалификации и какие из них подходят для нас, и затем приобрести их. Однако не все так просто. Рассмотрим первый этап: как люди узнают об умениях и квалификациях?

Europass, единая рамка ЕС для содействия лучшему пониманию умений и квалификаций, принимает во внимание то, что «лицам, ищущим работу или принимающим решения об обучении или работе, необходим доступ к информации и рекомендациям относительно имеющихся возможностей, способов оценки своих умений и способов представления информации о своих умениях и квалификациях».

Для многих личные связи являются первостепенным источником информации и контактов при поиске работы, создании бизнеса, выборе учебного заведения или пути получения квалификации. Вместе с тем не всегда можно воспользоваться ими. Поэтому крайне важно знать, как найти доступную, своевременную и актуальную *информацию и рекомендации* в отношении умений и квалификаций. В то же время работодателям и лицам, формирующим политику, необходима информация о рынке труда для того, чтобы понимать конкурентные тенденции и принимать правильные стратегические решения. Полезной для всех является информация о рынке труда, которая по определению Cedefop, «уже была проанализирована и истолкована до того, как она была представлена общественности». По сути, большинство сведений о профессиях – это аналитическая информация о рынке труда».

Грузия
Программа развития трудовых умений (Work Skills Development programme (WSD)) повышает привлекательность ПОО для молодежи

Грузины понимают важность образования, но немногие при переходе в среднюю школу выбирают обучение в системе ПОО. Помимо структурных проблем, существует и другая – учащиеся не имеют информации о профессиях. Программа развития трудовых умений оживила обучение, теперь здесь учат тому, как выполнять реальные задачи, функции и роли, характерные для десятков профессий. Девиз программы: «Посмотри и сделай сам!» Более подробная информация на сайте www.wsd.ge



Информация об умениях и квалификациях столь же важна для учащихся и работников, сколь и для работодателей, экспертов международных организаций и лиц, принимающих решения в государственных учреждениях. Качественная информация доступна, достоверна, своевременна, удобочитаема и ориентирована на потребности пользователей («доступная» информация означает возможность ознакомиться с содержанием, независимо от сенсорных или физических способностей человека, а «удобочитаемая» информация означает, что содержание легко читать и понимать). Информация об умениях и квалификациях имеет высокую социальную ценность, поскольку она помогает людям делать свой выбор в жизни и в трудовой деятельности. Качественная информация мотивирует работников, соискателей работы, учащихся и работодателей к участию и инвестированию в обучение на протяжении всей жизни. Она обеспечивает равенство доступа к обучению и возможностям карьерного роста, которые отвечают стремлениям человека и соответствуют рыночным возможностям. Это создает возможности для повышения квалификации среди уязвимых лиц и социальных групп, сталкивающихся с различными формами неравенства (мигранты, безработные, неработающие женщины, молодежь, незадействованная в трудовой деятельности, образовании или обучении (NEET), взрослые с низким уровнем квалификации или устаревшими профессиональными умениями), и сопровождается соответствующими социальными и экономическими выгодами. Но откуда у людей эта информация? Достаточен ли объем качественной информации об умениях и квалификациях для удовлетворения ваших конкретных потребностей? И знаете ли вы, что именно рекомендовать своими студентам, клиентам, коллегам или представителям общественности, когда они просят предоставить им такую информацию?

Не дефицит, а преобразование информации

Существует множество источников, ресурсов и каналов предоставления информации об умениях, квалификациях, возможностях обучения и рабочих местах. Онлайн-порталы и многообразные цифровые платформы предоставляют данные, ресурсы и интерактивные инструменты с информацией по широкому кругу вопросов: вакансии и перспективы трудоустройства, заработная плата, политика мобильности персонала, возможности формального обучения, открытые образовательные ресурсы, отзывы пользователей, жизненные истории и ролевые модели; они также предлагают практические советы о том, как грамотно составить резюме и успешно пройти собеседование.



Эта информация позволяет понять перспективы конкретной работы, актуальные для нее содержание и умения, и получить то образование и ту профессиональную подготовку, которые предоставляют умения и квалификацию, необходимые для ее выполнения. Информация играет центральную роль в согласовании спроса и предложения, сводя к минимуму «помехи» на рынке труда благодаря распространению единой терминологии среди специалистов-практиков, соискателей работы и работодателей. Информация об умениях и квалификациях также содержит – в разбивке по секторам и регионам – различные факторы, определяющие спрос на квалификации; показатели дисбаланса спроса и предложения в определенных профессиях; местоположение и привлекательность вакансий; а также тенденции в области автоматизации.

Качественная информация доступна, достоверна, своевременна, удобочитаема и ориентирована на потребности пользователей.

Качественная информация доступна не всегда и не везде

Несмотря на достигнутый прогресс во многих странах и регионах, специалисты-практики, учащиеся, работодатели и директивные органы в наших странах-партнерах по-прежнему испытывают нехватку полезной информации и знаний об умениях, квалификациях и изменениях на рынке труда. Большинство стран-партнеров инвестировали средства в материальное и кадровое оснащение статистических служб и статистические стандарты для сбора, обработки и публикации данных, которые являются основой надежности информации о рынке труда. В большинстве стран-партнеров имеются данные обследований рабочей силы, институциональных обследований и, в некоторых случаях, специальных обследований по переходу от образования к трудовой деятельности. Веб-сайты статистических служб также становятся все более открытыми для обмена наборами данных с исследовательскими работниками и заинтересованными сторонами.

Одной из основных целей национальных систем является прогнозирование общих потребностей в квалифицированных кадрах и обеспечение более полного соответствия между предложением компетенций и спросом со стороны работодателей и рынков труда. Различные исследовательские группы проводят региональные исследования спроса работодателей на компетенции и анализ дисбаланса спроса и предложения на основе статистических показателей. Однако этого не всегда бывает достаточно для получения аналитической информации о будущих потребностях рынка труда, необходимой для прогнозирования и согласования спроса и предложения компетенций, как недостаточно и для истолкования и распространения результатов аналитической работы в целях удовлетворения потребностей людей. Прогнозирование и согласование спроса и предложения компетенций предполагает нечто большее, чем просто сбор данных из регулярных статистических и административных отчетов. Это результат комбинирования трех функций. Первая – построение знания – заключается в сборе и анализе данных, их толковании и интеграции. Вторая – обмен знаниями – заключается в предоставлении аналитических результатов конечным пользователям. Третья – применение знаний – заключается в формировании политики, направленной на улучшение баланса между спросом и предложением компетенций. Эффективному осуществлению этих функций часто препятствуют нечеткое распределение ролей, отсутствие взаимодействия и диалога, а также недостаточный аналитический потенциал. Как и в любой другой системе, знание того, насколько хорошо функционируют ее различные элементы, позволяет решить, куда направлять основные усилия для повышения результативности всей системы. Каким образом ваша национальная система может позволить вам и вашим коллегам внести вклад в улучшение сотрудничества и диалога? Предоставляются ли вам возможности принимать участие в построении и применении знаний для прогнозирования и согласования спроса и предложения компетенций, а также в их распространении?

Как цифровая трансформация влияет на анализ данных о рынке труда

Цифровые технологии привели к использованию больших данных (big data) для анализа рынка труда, появлению многочисленных открытых образовательных ресурсов и новых форм обучения, а также к появлению того, что Юнеско называет «digital credentialing» – цифровое признание умений. Подробная информация в режиме реального времени о динамике умений и квалификаций начинает оказывать существенное влияние на описанные выше функции прогнозирования и согласования спроса и предложения компетенций, а также на другие сферы. Нас повсеместно окружают большие данные, которые могут не только дополнять, но и выходить за пределы традиционных подходов к информационным системам рынка труда, повышая таким образом ценность существующих статистических данных. На традиционные подходы, основанные на обследованиях, влияют такие факторы, как стоимость, своевременность, точность, использование, интеграция данных и охват. Все эти проблемы можно решить, если заинтересованные стороны, в частности правительства и международные доноры, будут действовать согласованно. Растущая диверсификация источников данных позволяет охватить более подробную информацию об умениях и профессиях, которую раньше невозможно было получить. Большие данные для информационных систем рынка труда сочетают в себе алгоритмы машинного обучения, большие объемы данных из Интернета и архитектуру специализированных вычислительных систем. Эти технологии и источники данных продолжают развиваться, при этом они уже изменяют способы поиска и использования информации об умениях, квалификациях, профессиях и рабочих местах. Цифровая трансформация также привела к появлению онлайн-платформ для сбора оперативной информации на основе имеющихся данных и консультирования по вопросам карьеры, профессий и умений. Эти системы и подсистемы часто не обладают взаимосвязанностью (т. е. не могут обмениваться информацией друг с другом), однако технические и нетехнические препятствия могут быть преодолены посредством сотрудничества и обмена передовым опытом. И хотя рост объема больших данных предоставляет множество преимуществ, все чаще звучат призывы к усилению защиты конфиденциальности и проверке достоверности и актуальности данных.

Грузия

Job Compass обогащает информацию о рынке труда

Все понимают, что необходимо точнее знать, какие умения требуются работодателям для работы по той или иной специальности. Но легче сказать, чем сделать. Почему бы не воспользоваться огромным количеством объявлений о вакансиях, чтобы пополнить ими ежегодный доклад о ситуации на рынке труда? В 2018 году Отдел анализа трудовых ресурсов при правительстве Грузии объединил усилия с частным кадровым агентством HR.GE для сбора, анализа и структурирования сведений о вакансиях за период 2012–2017 годов. Job Compass доступен для пользователей в Интернете. Более подробная информация на сайте www.lmis.gov.ge



Цифровые экосистемы компетенций и квалификаций

Как отмечалось во введении, идея экосистемы компетенций набирает силу, а информация о компетенциях и квалификациях считается ее важным элементом. В то же время большинство наших стран-партнеров реализуют проекты электронного правительства в ответ на рост численности «умных городов и регионов», связанных между собой цифровыми технологиями. Улучшение взаимосвязей между различными направлениями политики, технологическим прогрессом и человеческим капиталом может обеспечить социально-экономические выгоды. Это открывает новые возможности для решения вопросов, которые уже давно тормозили сотрудничество и совместное использование знаний в рамках более широкой сферы обучения на протяжении всей жизни. Сбор информации и получение оперативных данных о тенденциях в области компетенций и профессий на отраслевом, национальном, региональном и глобальном рынках труда требует наличия данных из различных источников и аналитических ресурсов. Это не под силу ни одному отдельному министерству, агентству или исследовательскому учреждению, не говоря уже о центре профориентации или государственной службе занятости. Интеграция и взаимосвязанность систем электронного правительства представляет собой ключевой фактор, обеспечивающий реализацию концепции «умного правительства». Сверхбыстродействующие вычислительные машины и искусственный интеллект можно использовать для получения более интегрированной и согласованной информации о компетенциях, квалификациях и рынках труда. Однако технологические, социальные, политические, правовые и организационные барьеры, препятствующие взаимосвязанности различных систем, не позволяют правительствам достичь стадии зрелости в «умных» проектах.

Информация в экосистеме компетенций

В экосистеме компетенций выделяют несколько основных видов источников информации. Сначала рассмотрим источники, относящиеся к освоению компетенций, – рамки квалификаций, базы данных квалификаций и рамки компетенций, а затем источники, в большей степени относящиеся к рынку труда – профессиональные профили и порталы вакансий. Но сначала определим, кто пользуется этой информацией и каковы требования этих пользователей? Конечные пользователи информации многочисленны и разнообразны. Потребности работодателей отличаются от потребностей работников, соискателей работы и

учащихся, поэтому на службы консультирования по вопросам карьеры и трудоустройства возлагаются большие надежды. Для отдельных лиц – учащихся, работников или соискателей работы – умения и квалификация выступают в качестве портфеля нематериальных активов, ценность которых возрастает и уменьшается в зависимости от того, насколько хорошо их используют, комбинируют, обновляют, представляют и демонстрируют. Потребности в информации варьируются в зависимости от обстоятельств, но всем нужна удобочитабельная информация, доступная через предпочтительные для них средства коммуникации и соответствующая их конкретным обстоятельствам. Когда дело касается умений и квалификаций, у людей возникает много вопросов относительно того, чему и где учиться после окончания средней школы, какие программы и квалификации открывают наилучшие перспективы и как научиться самим управлять своей собственной образовательной и трудовой траекторией. Работодателям необходима своевременная и подробная информация, относящаяся к территории и отрасли, в которой они работают. Они будут задавать вопросы об умениях и факторах, влияющих на организацию труда, повышение производительности и оптимальное использование технологической инфраструктуры. Им будет важно узнать, следует ли инвестировать больше средств в автоматизацию, и если да, то как это отразится на квалификационном профиле их работников. Они будут внимательно следить за конкурентной средой, в частности, за тем, что другие компании в этом секторе предпринимают в отношении умений и квалификаций и где и кто предоставляет им консультационные услуги и поддержку. Поставщики услуг и посредники, такие как специалисты по профориентации, консультанты по вопросам трудоустройства и найма, консультанты по делам молодежи и руководители учебных заведений, в основном заинтересованы в получении подробной и надежной информации о рынке труда в режиме реального времени для того, чтобы повышать качество своих услуг. Если вы относитесь к этой группе специалистов, возможно, вы захотите узнать, как оформлять, представлять и распространять информацию, чтобы она была привлекательной, доступной и полезной; как измерять эффективность профессиональной ориентации; и как постоянно обновлять и повышать качество информации для карьерного и личного развития. Такие вопросы требуют своевременных, достоверных и конструктивных ответов, основанных на точной и убедительно представленной информации. Такая информация, скорее всего, будет обеспечиваться именно в экосистеме компетенций.

Шотландия **Шотландская рамка** **квалификаций и** **зачетных единиц** **(SCQF)**

В 2019 году SCQF решила изучить новые способы привлечения работодателей и повышения их интереса и осведомленности о SCQF. Сообщение было довольно простым - используйте уровни SCQF в объявлениях о работе, чтобы расширить ваш доступ к таланту и открыть двери для людей, которые могут не иметь основной академической квалификации. С реальными случаями можно ознакомиться на официальном сайте: www.scqf.org.uk



Рамки и базы данных квалификаций

Изменения, происходящие в последние годы в Европе, показывают, что рамки квалификаций начинают повышать прозрачность имеющихся квалификаций и пользуются поддержкой заинтересованных сторон. Они также побуждают людей наращивать ценность своей квалификации путем подтверждения результатов их спонтанного и неформального обучения, а также помогают выявлять барьеры, препятствующие гибкому переходу между различными формами и системами обучения. Рамки и базы данных квалификаций являются важными элементами экосистемы компетенций и помогают увязать подсистемы между собой, однако их потенциал пока еще используется не в полную меру. Для того чтобы сделать информацию о квалификациях более прозрачной для пользователей и других участников рынка труда, необходимо создавать порталы квалификаций и указывать в аттестатах и дипломах уровни, установленные национальной рамкой квалификации (НРК).

Использование этих ресурсов для признания квалификаций в разных странах только начинается. Связующая функция НРК, заключающаяся в соотнесении и сравнении результатов обучения, полученных в различных местностях и типах учебных заведений, требует постоянного анализа и обратной связи. Более пристальный критический анализ выявил проблему недостаточной популяризации Рамок, поэтому учреждения, отвечающие за НРК, работают над способами улучшения коммуникации и предоставления услуг пользователям и заинтересованным сторонам. Внедрен ряд механизмов для улучшения взаимосвязи между квалификациями и для повышения прозрачности квалификаций. Так, создаются реестры профессиональных квалификаций, которые представляют собой онлайн-базы данных о квалификациях; они находятся в ведении компетентных национальных органов и иногда региональных или международных организаций. Существуют также онлайн-платформы с информацией о профессиях, предлагающие услуги по профессиональной ориентации; ссылки и информацию о квалификациях; новые цифровые технологии для управления данными, подтверждающими освоение умений; адаптируемый к потребностям пользователей мультимедийный контент по квалификациям; инфографику о НРК в целом или по отдельным аспектам.

Тридцать девять стран-участниц Европейской рамки квалификаций (ЕРК), разрабатывают и наполняют цифровые базы данных и реестры квалификаций и распространяют их через специализированные платформы или веб-сайты НРК. Европейская многоязычная классификация умений, компетенций, квалификаций и профессий (ESCO) предоставляет подробную информацию о более чем 9.000 квалификациях, существующих в шести государствах-членах ЕС. Этот каталог квалификаций является одним из трех разделов ESCO, два другие раздела посвящены занятиям/профессиям и умениям/компетенциям соответственно. Пользователи могут найти много полезного в столь обширной базе данных о квалификациях, которая охватывает восемь уровней ЕРК и все уровни образования, включенные в Международную стандартную классификацию образования (МСКО).

Цифровое преобразование квалификаций

Недавно проведенное исследование Юнеско выявило новые возможности и вызовы, стоящие перед системами квалификаций в эпоху цифровизации обучения. Появление рамок квалификации четвертого поколения ставит под сомнение устоявшиеся принципы политики. Новые рамки включают в себя документы, которые подтверждают образование и обучение, но не являются дипломами; они охватывают новые дисциплины, например, мировое (глобальное) гражданство; предусматривают применение новых цифровых технологий для признания результатов обучения и получения соответствующего цифрового свидетельства. Традиционные дипломы о высшем образовании, или «макро-сертификаты», перестали быть единственным документом, приемлемым для работодателей и других сторон для оценки и признания знаний, умений, отношений, компетентности, самостоятельности и ответственности выпускников и учащихся. Юнеско подчеркивает растущую роль и ценность новых видов свидетельств об освоении умений. Как правило, они более мелкие («микро-дипломы»), их можно комбинировать (или «складывать») для формирования более широкой квалификации, а также проверять и административно управлять ими с помощью цифровых систем и инструментов. Новый Europass предусматривает возможности нанесения цифровой подписи на свидетельства, или «бейджи». Цифровые свидетельства в виде бейджей имеют ряд преимуществ. Они предлагают подробную информацию о продемонстрированных умениях, могут

Черногория Рамка квалификаций Черногории доступна всем в режиме онлайн

Учащиеся и работодатели могут найти подробную информацию о конкретных видах и уровнях квалификаций на веб-сайте «Рамка квалификаций Черногории (РКЧ)». Сайт предоставляет информацию всем сторонам, помогая найти ответ на важнейшие вопросы: какую методологию должен использовать новый отраслевой комитет по квалификациям, какие новые квалификации недавно были утверждены Советом по профессиональным квалификациям, как учителя должны объяснять, что такое РКЧ (имеется соответствующая публикация и видеоматериалы!). Хотя веб-сайт уже содержит много полезной информации для всех, он не престаёт обогащаться.
www.cko.edu.me/default.aspx



Растет понимание того, что согласование определений умений и компетенций имеет важное значение.

комбинироваться с другими типами свидетельств, предоставляют машиночитываемую персонализированную и точную информацию о достижениях их владельца. Наконец, поскольку они регистрируются в базах данных, их можно использовать для углубленного анализа в режиме реального времени на основе открытых технических стандартов. Система Europass для аттестатов с цифровой подписью исходит из принципа, что квалификация является общественным благом. Она ориентирована на пользователя, обеспечивает инклюзивность и доступность, открытость, защиту данных, взаимосвязанность, прозрачность, отказоустойчивость и возможность повторного использования. Однако массовое использование



цифровых бейджей сопряжено с определенным риском. Еще не решены все вопросы, связанные с защитой данных, обеспечением качества и прозрачности, мнением пользователей и доступом к Интернету. Тем не менее, наблюдается стремительное распространение новых цифровых технологий для управления квалификациями и валидированными компетенциями, приобретенными в процессе обучения в течение всей жизни. Это может принести пользу как молодым, так и взрослым учащимся. А происходит ли это в вашем непосредственном окружении? Насколько широко распространена информация об этих новых типах аттестации умений? Предполагаете ли вы, что они будут играть важную роль в вашей стране или в регионе?

Рамки компетенций

Смысл и содержание конкретных наборов умений часто называют компетенциями. Важно понимать, какие компетенции необходимы для выполнения конкретных видов работ или профессий, и какие способности, черты характера и качества способствуют успешному выполнению соответствующих функций. Однако поставщики образовательных услуг, разработчики образовательных (учебных программ), квалификационные органы и лица, занимающиеся описанием должностных обязанностей и проверкой квалификаций и умений в компаниях, придают компетенциям разное значение. Что отличает мягкие умения от трансверсальных? Каким образом технические профессиональные умения могут быть увязаны с общими знаниями, ключевыми компетенциями, самостоятельностью и ответственностью? Как точно определить способность «адаптироваться к изменениям» – умение, который по результатам анализа вакансий в семи странах ЕС, опубликованного в 2019 году, чаще других указывается работодателями? Каким образом можно приобрести такие востребованные трансверсальные умения? В какой мере они являются результатом обучения по программам формального начального ПОО? Национальные и международные учреждения разрабатывают рамки умений и компетенций, которые могут предоставить четко структурированные ответы на эти и другие вопросы. К рамкам компетенций прилагаются подробные руководства и глоссарии, доступные на специализированных онлайн-порталах и платформах. Растет понимание того, что согласование определений умений и компетенций имеет важное значение для последовательного описания развития общих способностей человека. Подтверждением этого является появление многочисленных рамок компетенций и таксономий умений и профессий, а также механизмов и платформ для согласования спроса и предложения на рынке труда.



Сегодня весь мир сосредоточен на проблеме изменения климата, поэтому знание того, как обеспечивать экологическую устойчивость, стало первостепенным элементом.

Европейский союз утвердил рамки ключевых компетенции и соответствующий инструментарий для развития цифровых умений и умений в области предпринимательства, а Юнеско (Азиатско-Тихоокеанский регион) и Совет Европы утвердили рамки трансверсальных компетенций и компетенций для демократической культуры соответственно. Рекомендация Совета ЕС о ключевых компетенциях для обучения в течение всей жизни, пересмотренная в 2018 году, предназначена для широкой общественности и служит «европейским справочным инструментом для лиц, формирующих политику, провайдеров образовательных услуг, работников образования, специалистов-практиков, работодателей, государственных служб занятости и самих учащихся».

Рекомендация охватывает восемь ключевых компетенций: общая грамотность; многоязычие; естественные науки, технологии, инженерное дело и математика; цифровые технологии; личностные, социальные компетенции и умение учиться; гражданское самосознание; предпринимательство; осознанность и самовыражение в культурной сфере. Эти компетенции необходимы для обеспечения базовых умений, для самореализации личности, формирования активной гражданской позиции, для социальной интеграции и трудоустройства. Они являются выражением основных прав человека и частью концепции Европейского образовательного пространства, в котором образование и культура являются движущими силами расширения занятости и обеспечения социальной справедливости. Пятая ключевая компетенция – «личностные, социальные компетенции и умение учиться» – подразумевает «способность размышлять о себе и своих поступках, эффективно управлять временем и использовать информацию, конструктивно работать с другими, проявлять стойкость и управлять собственным обучением и карьерой». Она также охватывает способность учиться и работать как совместно с другими, так и самостоятельно. Умение организовать свое обучение и упорно продолжать/не бросать учебу. Как оценивать результаты обучения и делиться ими. Когда обращаться за поддержкой, как взаимодействовать и общаться с людьми на работе и в обществе. Кроме того, люди должны быть стойкими, способными справляться с неопределенностью и стрессом. Развивая эти умения, у учащихся вырабатывается способность осознавать свои потребности и действия, справляться со сложностями, критически осмысливать проблемы и принимать конструктивные решения. Демонстрируют ли ваши учащиеся или соискатели работы такие ключевые компетенции? Участвуют ли они в повседневной деятельности и программах? Считаете ли вы, с точки зрения специалиста, что вы получили достаточную профессиональную подготовку и вам предоставляется необходимая поддержка для того, чтобы вы могли анализировать собственную ситуацию, эффективно управлять временем и пользоваться информацией, конструктивно работать с другими людьми, сохранять стойкость и управлять собственным обучением и карьерой?

Возрастание роли зеленых компетенций

Сегодня весь мир сосредоточен на проблеме изменения климата, поэтому знание того, как обеспечивать экологическую устойчивость, стало первостепенным элементом практически для всех сфер обучения, квалификаций и занятости. И хотя меры по смягчению последствий изменения климата могут привести к краткосрочному сокращению рабочих мест, согласно новым данным, переход к более справедливой и более устойчивой экономике открывает возможности для создания рабочих мест и обеспечения людей достойной работой. Тем не менее, до сих пор не совсем понятно, какие знания и умения необходимы для уменьшения негативного антропогенного воздействия на окружающую среду, чтобы жить, развиваться и поддерживать общество. Как на роль работодателей и учащихся, так и на вашу роль в обучении и профориентации на протяжении всей жизни, скорее всего, будут оказывать все большее воздействие как особые аспекты самих «экологических (зеленых)» компетенций, так и спрос на них. Cedefop составил глоссарий ключевых терминов, используемых в рамках европейской политики в области образования и обучения, в котором предлагаются определения «зеленых» умений различных уровней сложности. Например, общие «зеленые» умения помогают развивать деятельность, направленную на рациональное использование ресурсов и поощрение «экологической гражданственности», в то время как для применения стандартов и исполнения процессов, обеспечивающих защиту экосистем и биоразнообразия и сокращение потребления энергии, сырья и воды, требуются специальные «зеленые» компетенции. Для таких технологий, как возобновляемые источники энергии, очистка сточных вод или переработка отходов, требуются высококвалифицированные «зеленые» компетенции. В 2017 году Cedefop и МОТ обновили результаты проведенного в 2010 году анализа передовой практики в области «зеленых» компетенций в ЕС. В новой публикации рассматриваются недавние изменения в сфере «зеленых» рабочих мест и занятости, приводится анализ нормативных документов и стратегий в поддержку «зеленых» компетенций и занятости, институциональной среды и роли социальных партнеров. В нем также освещаются передовая практика; механизмы прогнозирования «зеленых» компетенций и учреждения системы ПОО и высшего образования, которые их предоставляют; роль частного сектора, а также активная политика на рынке труда и меры по переподготовке. Многие еще предстоит сделать, и ваш вклад в развитие «экологических» компетенций будет таким же важным, как и вклад в экосистему компетенций и квалификаций в целом.

Профессиональные профили

Теперь мы обратимся к источникам информации, которые в большей степени относятся к рынку труда, и начнем с профессиональных профилей. Профессии являются движущей силой рынка труда и спроса на рабочую силу. Описания профессий, основанные на согласованной таксономии и терминологии, обеспечивают взаимопонимание между рынком труда и системами образования и обучения. Большинство стран обновили свои классификации профессий, приведя их в соответствие с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ), и предприняли усилия по составлению профессиональных профилей на национальном или отраслевом уровнях. Многообразие подходов к их разработке отражает существующие различия между рынками труда, в организации труда, наличие различных политических приоритетов и целей и интересов заинтересованных сторон, а также результаты глобализации бизнеса и производственно-сбытовых цепочек. Существуют различные источники информации о профессиях и профилях профессиональной деятельности, в большей или меньшей степени ориентированные на конкретных институциональных пользователей, таких как центры занятости, или предназначенные для широкой общественности. К ним относятся ESCO и базирующаяся в США Информационная сеть по вопросам труда (O*Net). В то время как ESCO является таксономией, O*Net представляет собой всеобъемлющую систему информации о профессиональной деятельности и рынке труда и предусматривает возможности для самооценки учащихся. Как отмечено выше, широкое применение технологий больших данных для обработки больших объемов данных по вакансиям в режиме онлайн позволяет провести детальный анализ умений и квалификаций и соотнести их с профессиями. Потенциал больших данных применительно к информации о рынке труда можно использовать для обновления существующих профессиональных профилей и представления более точной информации о том, как развиваются профессии.

Порталы вакансий

Порталы вакансий быстро превратились в инструмент самообслуживания. Вакансии в Интернете представляют собой большой и разнообразный источник данных о том, какие умения требуются работодателям, в то же время усовершенствованные технологии веб-поиска и машинного

Беларусь
Многообразие
онлайн-объявлений о
вакансиях

Наличие разнообразных источников информации о вакансиях является большим преимуществом для работодателей и соискателей работы. Общереспубликанский банк вакансий Беларуси содержит наибольшее количество вакансий и наименьшее количество соискателей. Крупные частные порталы вакансий публикуют более подробное описание заданий, выполняемых на должностях, и требований, предъявляемых к умениям и квалификации. Конкуренция за умения прослеживается и на порталах профориентации технических вузов.



обучения превратили огромные объемы данных в новый источник информации о рынке труда и выполняют детальный анализ компетенций практически в режиме реального времени. Онлайн-порталы вакансий доступны в большинстве стран, причем более совершенные из них предлагают такие функции, как фильтрация результатов по дате, совместимость с мобильными приложениями и ежедневное оповещение по электронной почте. К другим полезным характеристикам относятся количество и качество объявлений, своевременность и актуальность результатов поиска, удобство использования интерфейсов и эффективные алгоритмы поиска. Во многих наших странах-партнерах порталы вакансий также нашли широкое распространение. В Тунисе и Марокко в рамках проводимого в настоящее время исследования было выявлено по меньшей мере 16 порталов по трудоустройству в каждой из стран. Новая общеевропейская система онлайн-анализа вакансий будет полностью введена в эксплуатацию в конце 2020 года, а результаты будут визуализироваться практически в режиме реального времени на специализированной онлайн-платформе Cedefop. Первые результаты пилотного анализа в семи государствах-членах ЕС подтверждают преимущества этой модели. Cedefop опубликовала сопутствующие документы, в которых рассматриваются нерешенные вопросы и планы по повышению качества и надежности данных и связанного с ними машинного обучения, а также подробный обзор особенностей и тенденций онлайн-рынка труда, восполнив таким образом существенный пробел в имеющейся информации.

Сегодня в Европе в режиме онлайн предлагаются вакансии для всех категорий работников и уровней квалификации, хотя можно выделить некоторые сектора и профессии, по которым публикуется намного больше вакансий, чем по другим. Анализ в целом по Европе свидетельствует о том, что можно улучшить информацию по ключевым вопросам, особенно если анализировать ее в сочетании с другими источниками. Например, в каких секторах, занятиях и регионах увеличивается спрос? По каким характеристикам работодатели отбирают работников на наиболее востребованные рабочие места, и какие различия в этом плане существуют в разных странах и секторах? Каковы потребности в конкретных умениях на конкретных рабочих местах и как они различаются в разных странах и секторах? Какие новые умения наиболее востребованы и на каких рабочих местах? Анализ, проведенный Cedefop, показывает, что наиболее

ценной информацией в онлайн вакансиях является описание требований, предъявляемых работодателями к рабочим местам, и связанных с ними умений. Хотя в этих вакансиях редко приводится полный профиль должности, перечисленные умения могут рассматриваться показательными и иметь решающее значение для принятия решений об отборе и найме на работу. Однако польза, которую могут принести все эти ресурсы, зависит от способности учащих и соискателей работы пользоваться ими. Теперь мы обратимся к тому, как вы, преданные своему делу специалисты-практики, можете помочь им развивать эту способность.

Профориентация на протяжении всей жизни: Как оптимизировать управление карьерой в современном мире

Как мы видим, в мире наблюдается не дефицит информации об умениях и квалификациях, а ее трансформация. Она не везде одинаково доступна, но в целом она поступает, как горный поток – стремительно, обильно и непрерывно. Научиться ориентироваться в этом потоке и находить полезную и надежную информацию бывает сложно, особенно тем, кто еще не четко определился со своей карьерой, не владеет умением цифровой коммуникации или не имеет доступа к традиционным услугам по профориентации. У людей любого возраста и с любым уровнем способностей возникает потребность в консультационных услугах по вопросам карьеры на разных этапах образования и трудовой жизни. Для того чтобы дать им оптимальный совет, вам нужна самая свежая информация, а они должны знать, как использовать эту информацию и профориентацию для управления собственной карьерой.

Умение управлять собственной карьерой

Определение умения управления карьерой содержит две важные части головоломки относительно того, как люди узнают об умениях и квалификации. Во-первых, здесь необходимо провести различие между содержанием и процессом. Что необходимо человеку знать о себе и о возможностях в сфере образования и на рынке труда, чтобы принять обоснованное решение? Во-вторых, мы должны понимать, как каждый человек строит и реализует свой собственный «жизненный проект». Европейская сеть по политике профориентации на протяжении всей жизни определяет умение управления карьерой как «набор компетенций, обеспечивающий отдельным лицам (и группам) структурированные способы сбора, анализа, синтеза и организации информации о себе, своем образовании и профессиональной деятельности, а также умений для принятия и осуществления решений и различных переходов».

Армения Карьера – это больше, чем просто работа

В Армении разработана система профориентации, ориентированная на учащих во всех сферах образования, а также на работников и взрослых, обращающихся в центры занятости. Опыт Армении показывает, что для создания устойчивой системы профориентации требуется время. Помимо разработки методологии и наращивания потенциала, обученные консультанты по профориентации должны быть интегрированы в систему, видимы и доступны для пользователей. Методологический центр профессиональной ориентации имеет интернет-сайт: www.mycareer.am



Согласно Сети, консультирование работников по вопросам карьеры охватывает «учебные мероприятия и ресурсы, которые позволяют им оценивать их текущую ситуацию на работе (должность, условия, содержание работы), компетенции, приобретенные ими в результате обучения в ходе трудовой и нетрудовой жизни, и их валидацию, и планировать их дальнейшее обучение и переходы в трудовой сфере и в масштабах всей жизни, такие как выход на пенсию». Такие учебные мероприятия могут проводиться на предприятиях в рамках стратегии развития человеческих ресурсов или в рамках профсоюзных программ.

Образование для карьеры и развитие умения управления карьерой

Образование для карьеры (careers education) включает в себя целый ряд педагогических услуг, структурированных программ и мероприятий, организующих обучение с целью выработки умений, необходимых для управления карьерой на протяжении всей жизни и для трудоустройства. Эти программы способствуют критическому осмыслению сферы труда и повышению осведомленности учащихся о возможностях для дальнейшего обучения или профессиональной подготовки. Некоторые программы готовят учащихся непосредственно к работе и направляют усилия на выработку умения реактивно адаптироваться к изменениям, в то время как другие способствуют выработке активной позиции в формировании их будущей трудовой деятельности. Развитие умений принятия решений о карьере и управления карьерой является одним из видов деятельности по профориентации на протяжении всей жизни, наряду с информированием и различными видами консультирования. Изучение и исследование вариантов развития карьеры может проходить в группах или в форме индивидуальных бесед. Комплексный подход к образованию для карьеры в школах состоит в выделении его в качестве самостоятельной дисциплины, тесно связанной с программой профессионального обучения. В третьем разделе инструментария мы подчеркиваем необходимость разработки модульных учебных программ, и в принципе в эти модули также следует включить образование для карьеры. Для преподавания этой дисциплины и для консультирования по вопросам карьеры необходимы специальные умения, поэтому учителя должны пройти соответствующую подготовку, чтобы справиться с этой ролью.

Образование для карьеры может предоставляться в рамках ряда дисциплин, включенных в образовательную (учебную) программу, либо в ходе внеклассных мероприятий, таких как ярмарки вакансий, посещение

рабочих мест, программы стажировок или встречи с работодателями в учебном заведении. Эти возможности могут помочь студентам задуматься о связях между их учебной и сферой труда.

Такие образовательные программы могут проводиться квалифицированными преподавателями, практикующими специалистами, работающими как в учебном заведении, так и за его пределами. Третья модель, представляющая собой партнерство между персоналом учебного заведения и внешними специалистами, дополняет содержание образовательных (учебных) программ более глубокими и современными знаниями. Важно также принимать во внимание личные, социально-культурные и другие демографические характеристики отдельных учащихся и, при необходимости, направлять их в другие службы. Образование для карьеры и профессиональная ориентация наиболее эффективны тогда, когда различные мероприятия сочетаются и упорядочиваются, и когда наряду с услугами по профориентации применяются педагогические методы обучения в учебном заведении и на рабочем месте. Участие работодателей и работников в практическом обучении в реальной рабочей ситуации имеет решающее значение для ознакомления учащихся с трудовой деятельностью. Исследование, проведенное Cedefop в 2016 году, рекомендует проводить обучение по управлению карьерой в свете информации и аналитических данных о рынке труда. Вопросы обеспечения качества и порядка проведения таких программ должны решаться на уровне, на котором принимаются стратегические решения, в то время как их практическое осуществление будет зависеть именно от вас.

Роль работодателей и служб занятости в профессиональной ориентации на протяжении всей жизни

С точки зрения работодателей и государственных и частных служб занятости, рынок труда является важным источником информации о тенденциях в сфере занятости, а также о новых и исчезающих профессиях. Такая информация крайне важна для принятия обоснованных решений о карьере. Государственные службы занятости и их партнеры из частного сектора являются ключевыми провайдерами консультационных услуг по вопросам карьеры и профориентации соискателям работы. Следует также подчеркнуть важнейшую роль работодателей и возрастающую роль информационных и коммуникационных технологий в образовании. Это не означает, что профессиональная ориентация на протяжении всей жизни делится на период, осуществляемый в системе образования, и период

после получения образования; это непрерывный процесс – или должен быть таковым. Традиционная задача профориентации заключалась в предоставлении людям информации о сфере труда и возможностях карьерного роста, а также в оказании им поддержки в нахождении работы. Как отмечалось выше, профориентация осуществляется на предприятиях, но чаще всего – через национальную ассоциацию по профессиональной ориентации, государственную службу занятости, специализированные службы управления карьерой или частных поставщиков услуг. Для работодателей профориентация на протяжении всей жизни является основным инструментом развития человеческих ресурсов, поддержания высокого уровня производительности труда работников, привлечения, мотивации и удержания высококвалифицированных работников и обеспечения соответствия уровня квалификации персонала прогнозируемым потребностям. Участие работодателей в профессиональной ориентации, как правило, реализуется через такие мероприятия, как ярмарки профессий и вакансий, участие в общественных и сетевых мероприятиях, предоставление возможностей для стажировки, организация наставничества и наблюдения за работой специалиста на рабочем месте (job shadowing). Работодатели также предоставляют информацию о текущем и прогнозируемом спросе на умения и компетенции в целях формирования предложения компетенций и рабочей силы. В будущем система профориентации может быть преобразована в службу, которая будет предоставлять не только индивидуальную поддержку людям, но и заниматься развитием компетенций и конкурентоспособности в масштабах предприятия. И хотя это позволило бы проводить профориентацию на протяжении всей жизни в тесном сотрудничестве с работодателями, их трудно убедить оказывать поддержку и инвестировать больше средств в услуги, связанные с профессиональной ориентацией.

Роль ИКТ в профориентации на протяжении всей жизни

За последние несколько десятилетий информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) стали важным элементом в предоставлении услуг в области профориентации. В этом контексте под ИКТ имеются в виду электронные средства, сети и содержание, используемые для информирования политики и систем, а также для предоставления услуг, ресурсов и инструментов. Сюда относятся и то, как эти средства проектируются и разрабатываются, как они используются и как

меняется их дизайн под воздействием опыта их использования. ИКТ также можно применять для подтверждения умения использовать цифровые средства в процессе обучения на протяжении всей жизни. Опыт специалистов-практиков в использовании технологий существенно различается. Некоторые по-прежнему не убеждены в их значимости для профессиональной ориентации, в то время как другим не хватает умений или уверенности, чтобы эффективно использовать их. Однако как специалисты-практики, так и сами средства ИКТ (т. е. цифровые устройства, системы баз данных, управление интерфейсами и т. д.) играют важную роль в создании и предоставлении онлайн-услуг по развитию карьеры. Для того чтобы понять полезность существующих и разрабатываемых технологий, необходимо понимать основное назначение профориентации. Для этого следует определить задачи профориентации и консультирования и установить, каким образом теоретические основы профориентации применяются в соответствующих ИКТ или как эти основы могут быть интегрированы в дизайн таких ИКТ.

Одна из основных целей интеграции ИКТ в программы обучения специалистов по вопросам карьеры заключается в том, чтобы вы сами научились применять эти технологии на практике и оказывали поддержку своим клиентам или учащимся в их использовании. Правильно организованное обучение позволяет освоить различные способы применения технологий в области профориентации и анализировать различия между вашим нынешним восприятием и более продвинутым уровнем, к которому вы, возможно, уже приближаетесь или должны стремиться. Похоже, что постоянный рост численности пользователей ИКТ в мире является определяющей тенденцией XXI века (по крайней мере, до настоящего времени). Учащиеся, соискатели работы и работники получают все больше информации об умениях, квалификациях и карьере без поддержки специалиста по профориентации. Как минимум, многие из них могут получить достаточно подробную информацию уже до того, как обратятся к вам. И если вы не будете регулярно совершенствовать свои умения в области ИКТ, может случиться, что те, кому вы должны помогать, превзойдут ваши умения.

Раздел 3. **Как люди** **приобретают** **умения и** **квалификации?**

Педагогика

Образовательные (учебные)
программы

Преподаватели и инструкторы

Непрерывное
профессиональное развитие



Раздел 3.

Как люди приобретают умения и квалификации?

Освоение умений происходит в процессе обучения, в ходе которого люди получают и усваивают знания и умения и развивают компетенции для решения задач. Обучение может быть формальным, а также спонтанным или неформальным.

Неформальное обучение – это структурированный вид обучения, происходящий вне формальной системы образования, например, в процессе внедрения нового технологического процесса на предприятии. Спонтанное обучение является неструктурированным. Любознательность превращает обучение в повседневную деятельность, которая начинается до того, как человек начинает ходить в школу, и продолжается после ее окончания, происходит через взаимодействие с окружающими и саморефлексию, на рабочем месте и за его пределами. Обучение на протяжении всей жизни – это процесс развития собственных знаний и умений по личным или профессиональным причинам либо по обоим из них. Многие обучаются на протяжении всей жизни, чтобы улучшить качество своей жизни, усовершенствовать умения, получить новую или повысить имеющуюся квалификацию. Решение о приобретении умений может быть мотивировано различными потребностями. Например, может возникнуть необходимость узнать что-то в первый раз или узнать подробности о каком-либо вопросе. Или потребуется применить на практике концепции, изученные в теории, или решить неотложную задачу, или адаптироваться к каким-либо изменениям. Не существует универсального метода обучения, который подходил бы каждому учащемуся, поскольку то, как люди учатся, определяется их различными предпочтениями и способностями. Понимание этих потребностей и предпочтений помогает определить стиль обучения, наиболее подходящий для достижения необходимых результатов обучения.

Результаты обучения – это формулировки того, что должен усвоить и уверенно продемонстрировать учащийся по окончании курса. Они описывают то, что учащийся, как ожидается, будет знать, понимать и уметь делать в результате прохождения курса с точки зрения компетенций, а не с точки зрения содержания, которое он должен усвоить. Как отмечается в четвертом издании Глобального реестра

Соединенное Королевство **Обучение на основе практического опыта для получения высшего профессионального образования**

Колледж Тринити в Лидсе (Соединенное Королевство) предлагает молодым работникам программы ученичества с присвоением квалификации. Эти программы разрабатываются совместно с работодателями и проводятся в партнерстве с отраслевыми экспертами; они позволяют молодым специалистам сочетать обучение на рабочем месте с вузовским образованием и получить диплом о высшем образовании или степень бакалавра. Такие программы способствуют расширению участия в системе высшего образования тех лиц, которые не имеют возможности учиться "традиционно". Более подробная информация на сайте: www.leedstrinity.ac.uk/courses/apprenticeships



квалификационных рамок (2019), «результаты обучения лежат в основе большинства европейских систем образования и обучения, а также систем образования и обучения многих других промышленно развитых странах мира. Кроме того, они начинают широко распространяться в развивающихся странах и странах с переходной экономикой – от стран Восточной Европы (Политика добрососедства) до стран Южного Средиземноморья, Африки, Азии и Тихого океана».

Квалификация служит свидетельством того, что человек достиг результатов обучения, подтвержденных оценкой. Квалификационные стандарты используются для описания умений, которые человек должен приобрести, а также для оценки компетенций и сертификации отдельных лиц. Они часто разрабатываются с учетом конкретных потребностей рынка труда, отраженных в профессиональных стандартах. Прозрачные результаты обучения, указанные в квалификациях, позволяют сравнить и соотносить квалификации. Это ключевой момент для НРК, которая организует квалификации на основе результатов обучения. Квалификационные стандарты ориентированы на оценку и сертификацию, обычно они не используются для определения содержания требуемого обучения. Они могут способствовать признанию формального, неформального и спонтанного обучения и поддерживать альтернативные пути, адаптированные к потребностям учащихся и местным условиям. Давайте предположим, что национальная рамка квалификаций существует и квалификации разработаны и/или соотнесены с ней. Что нужно делать, чтобы люди извлекали преимущества из создания таких рамок? Как справиться с другими вызовами, такими как постоянное внедрение новых технологий, которые меняют наш образ жизни и методы работы? Как организовать процесс обучения, чтобы он был содержательным и полезным? И как перейти от ожидаемых результатов обучения к реальному освоению знаний и умений? Эти вопросы связаны с разработкой и использованием образовательных (учебных) программ, выбором дидактических методов, а также подготовкой самих преподавателей. На все это воздействуют глобальные изменения, упомянутые выше, и ваше понимание последствий этих изменений и реагирование на них имеют решающее значение для успеха ваших учащихся.



Учиться всю жизнь: Новые подходы к образовательной (учебной) программе

Как в системе формального, так и неформального обучения молодежь и взрослые получают желаемую квалификацию через программы обучения и курсы. Содержание программы обучения определяется образовательной (учебной) программой. Учебная (образовательная) программа - это письменный план обучения, состоящий из набора результатов обучения, переведенных в цели обучения, одного или нескольких учебных и педагогических мероприятий, а также материалов, организованных в соответствии с этими целями и мероприятиями. Однако многие традиционные представления об образовательных (учебных) программах ставятся под сомнение.

Идеальным, особенно в ПОО, является сочетание по меньшей мере трех аспектов: обучение в учебном заведении, обучение на рабочем месте и обучение с использованием технологий, которое часто осуществляется в режиме онлайн.

Гибкие образовательные (учебные) программы

Образовательные (учебные) программы ПОО становятся более гибкими в целях удовлетворения меняющегося спроса на рынке труда. Они могут быть частично адаптированы к новейшим требованиям рынка и составлены таким образом, чтобы учащиеся могли выбирать разные траектории для достижения схожих результатов обучения. Один из способов повышения гибкости образовательной (учебной) программы заключается в использовании модульного подхода. Модульная образовательная (учебная) программа состоит из структурных элементов, основанных на результатах обучения; они могут предлагаться несколько раз в год и комбинироваться в разной последовательности. Каждый составной элемент может быть адаптирован к конкретным потребностям рынка труда. Модульный подход способствует междисциплинарной работе, поскольку модули иногда можно использовать в разных образовательных (учебных) программах, и предоставлять возможность учащимся из разных программ изучать один и тот же модуль. Результаты обучения в гибких образовательных (учебных) программах ПОО часто формулируются с учетом задач, которые учащиеся должны уметь выполнять по окончании программы. Это означает, что теоретические знания перестали быть главенствующим аспектом в разработке учебных программ. Теперь процесс разработки программы начинается с определения задач, которые учащиеся должны уметь выполнять. Это, в свою очередь, определяет то, какие знания, умения и компетенции необходимы учащемуся для выполнения этих задач. Нынешние подходы к обучению предусматривают комплексное усвоение необходимых знаний, умений и компетенций. В этом отношении модульный подход особенно полезен, поскольку модули разрабатываются вокруг конкретной задачи или ряда связанных задач, объединяющих знания, умения и компетенции. Модульный подход позволяет в большей степени учитывать потребности рынка труда и адаптироваться к ним. В зависимости от возникающих потребностей модули могут быть добавлены или удалены, если они устарели. Это, в свою очередь, создает потребность в гибких квалификациях, основанных на наборах результатов обучения, которые можно оценивать и признавать как полную квалификацию или как определенную часть квалификации. Модульная образовательная (учебная) программа может состоять из двух уровней. Первый уровень охватывает обзор включенных в программу модулей и, как это часто бывает, устанавливает количество часов, выделенных на каждый модуль. Второй уровень обычно содержит подробное описание каждого модуля, критерии и формы проведения оценки, цели обучения, содержание и виды учебной деятельности, а также необходимые материалы и оформление учебной среды. В модуле должна быть также четко описана роль преподавателя и предпочтительные педагогические подходы.

Образовательная (учебная) программа и обучение

Образовательная (учебная) программа не может не включать в себя одного или нескольких педагогических подходов, поскольку они лежат в основе видов деятельности, посредством которых реализуется образовательная (учебная) программа. Поэтому выбор правильного педагогического подхода является частью процесса разработки образовательной (учебной) программы. В теории обучения проводится различие между тремя основными направлениями: бихевиоризмом (от англ. behavior – поведение), когнитивизмом и конструктивизмом. Согласно конструктивистской модели, учащиеся активно конструируют знания при поддержке учителя/инструктора или тренера, а не пассивно потребляют их. По этой причине обычно считается, что конструктивистский подход более эффективен, чем традиционное преподавание и обучение. Существует множество стилей конструктивистского обучения, и все они признают важность индивидуального опыта и интересов учащихся. Они охватывают такие широко известные методологии, как эмпирическое обучение, дифференцированное обучение с учетом индивидуальных различий учащихся, поощрение социального и совместного обучения. Все шире используются смешанные подходы, сочетающие в себе обучение, происходящее в различных местах и в различных формах.

Порой этот подход ограничивается сочетанием очного обучения в учебном заведении и дистанционного обучения через Интернет или другие технологические средства. Идеальным, особенно в ПОО, является сочетание по меньшей мере трех аспектов: обучение в учебном заведении, обучение на рабочем месте и обучение с использованием технологий, которое часто, но не всегда, осуществляется в режиме онлайн. Такая триада обеспечивает индивидуальное обучение под руководством преподавателя, совместное обучение и самообучение. Задача заключается в том, чтобы обучение, происходящее в одном месте, можно было плавно продолжить в следующем месте. Где бы ни происходило обучение, должна обеспечиваться его связность и преемственность.

В любом случае использование технологий не является самоцелью. Настоящая цель в том, чтобы дать возможность учащимся достичь результатов обучения. Выявление сочетания, при котором выбранный педагогический подход и технологии полностью поддерживают процесс обучения, является вашей задачей как преподавателей, разработчиков образовательных (учебных) программ и специалистов

Казахстан

Принимать, понимать и применять: Повышение мотивации учащихся к изучению математики

Все учащиеся владеют математическими умениями, но многим не хватает уверенности и интереса. Для того чтобы вызвать интерес, преподаватели должны сделать тему доступной и полезной для учеников. Вторым шагом является индивидуализация обучения и развитие ассоциативного мышления. Третий этап заключается в применении умений, приобретенных в ходе выполнения проекта, выбранного самим учеником



Эстония

Дни пожилых людей в местных общинах

Студенты Таллиннского медицинского колледжа, готовящиеся стать специалистами по уходу, организуют в своих общинах дни пожилых людей. Студенты предоставляют подготовленную ими информацию пожилым людям по таким актуальным темам, таким как здоровый образ жизни в пожилом возрасте, вспомогательные устройства для пожилых и организация ухода за людьми, страдающими деменцией. Студенты сами занимаются рекламированием мероприятия, обустривают помещения, встречают участников и выступают в роли модераторов. Более подробная информация на сайте: www.ttk.ee

в смежных областях. Желаемые результаты обучения и связанные с ними содержание и учебные мероприятия должны лежать в основе решений о неиспользовании или использовании технологий и о том, какую именно технологию выбрать. Помимо смешанного обучения и использования технологий для проведения учебного процесса, современная педагогика делает упор на эмпирическом обучении или обучении в реальных условиях, а также на социальном и совместном обучении. Рабочее место – оптимальная среда для проведения таких видов обучения. Это реальная среда, в которой можно усвоить, как выполнять конкретные задания, либо пользуясь помощью коллег, либо работая вместе с ними. Когда рабочее место используется в качестве учебной среды, важно обеспечить связь такого обучения с тем, чему обучают в учебном заведении, чтобы укреплять усвоенное в обеих средах. К сожалению, не всегда возможно организовать обучение на рабочем месте, а когда возможно, то лишь в ограниченном объеме. Поэтому целесообразно рассматривать и другие способы создания ситуаций обучения в реальных условиях, способствующих совместному обучению. В данном случае под «реальными условиями» следует понимать *подлинные* возможности обучения, когда учащиеся сразу понимают, почему они должны приобретать конкретные умения и знания и имеют возможность применять их сами. Здесь также важно создавать учебную среду, в которой учащиеся могут учиться на собственном опыте, т. е. где у них есть возможность самим использовать какое-либо устройство и узнать, как оно работает. Хорошо продуманная, учебная среда позволяет сразу понять, насколько хорошо учащиеся справляются со своими обязанностями. Существуют различные способы создания содержательной и подлинной учебной среды. В качестве примера можно привести задания по моделированию трудовой деятельности, решение задач «в реальном времени» (“live”), создание реального контекста в учебном заведении, например, когда учащиеся выполняют обязанности поваров и управляют кухней школьной столовой. Среди широкого спектра разрабатываемых и внедряемых новых педагогических методик можно найти множество полезных идей.



Практическое применение новых педагогических подходов и гибких образовательных (учебных) программ

Внедрение модульных образовательных (учебных) программ, организация эмпирического обучения и использование новых технологий в целом желательны и полезны. Однако эти методы требуют более широких знаний и усилий со стороны преподавателей и разработчиков образовательных (учебных) программ, по сравнению с традиционными подходами, сосредоточенными на преподавании. Такие подходы, в большей степени ориентированные на учащегося, бросают вызов специалистам-практикам – они требуют изменения менталитета. И это касается не только специалистов и лиц, формирующих политику, но и самих учащихся и родителей, которым может понадобиться время для того, чтобы привыкнуть к новым стилям преподавания и обучения. Помимо изменения менталитета, которое происходит небыстро, существуют и другие барьеры, препятствующие разработке и внедрению гибких модульных образовательных (учебных) программ. Традиционно в образовательных (учебных) программах ПОО теория и практика существуют отдельно, поэтому здесь одной из самых серьезных задач является переосмысление образовательной (учебной) программы в целях интеграции теории и практики. Это относится как к разработке, так и обучению по модульным образовательным (учебным) программам.

Кроме того, внедрение новых педагогических подходов требует от преподавателей выполнения новых функций. Следует учитывать, что гибкие образовательные (учебные) программы часто разрабатываются на местном уровне, поэтому необходимо обладать достаточным опытом разработки учебных программ на этом уровне. Для создания реальной содержательной и смешанной учебной среды часто требуется нечто большее, чем просто классная комната, нужны соответствующие бюджетные средства и оборудование. В таких новых педагогических подходах важную роль играет реальный опыт, и обучение на рабочем месте является оптимальным способом его формирования. По понятным причинам систематическая организация обучения на рабочем месте может быть затруднена, особенно в странах или секторах, характеризующихся

Сербия

Вино, изготовленное студентами, завоевало золотую медаль

Студенты факультета виноградарства и виноделия при химико-технологическом техникуме в городе Суботица производят собственные вина, непосредственно участвуя во всех этапах виноделия от сбора и переработки винограда до розлива, контроля качества и маркетинга. Так как техникум не имеет собственных виноградников, он сотрудничает с партнерами, которые предлагают свои виноградники и винодельни в качестве учебных площадок. Готовая продукция отмечена высшими наградами на национальных и международных винных конкурсах. Более подробная информация на сайте: www.hts.edu.rs



в основном наличием малых предприятий. Как начальное, так и непрерывное ПОО являются частью системы образования и обучения, и существуют различные траектории перехода к программам на различных уровнях системы. В странах, где в программах ПОО доминирует общее образование (традиционное предметно-ориентированное), переход от предметно-ориентированного к модульному подходу может сталкиваться с трудностями. Для их преодоления необходимо создать системы и политику в поддержку новых подходов. Хотя эти и другие препятствия затрудняют внедрение новых образовательных (учебных) программ и педагогических подходов, отзывы, поступившие в ответ на наш просьбу поделиться с нами историями успеха, показывают, что многие из вас уже нашли инновационные способы и сделали предметы и программы полезными и содержательными.

Обучение взрослых зачастую опережает начальное профессиональное образование с точки зрения использования новых гибких подходов и индивидуализированного модульного обучения. При обучении взрослых трудовая деятельность учащихся иногда засчитывается в качестве этапа учебного процесса, поэтому сокращается общее время, затрачиваемое на обучение, что вполне устраивает работодателей. Электронное обучение взрослых также набирает популярность по этой причине.

Как разрабатывать образовательную (учебную) программу

Мы подошли к важному вопросу о том, как разрабатывать гибкие модульные образовательные (учебные) программы, основанные на новых педагогических подходах. В целом этот процесс аналогичен разработке предметно-ориентированных образовательных (учебных) программ, но поскольку здесь результаты обучения и рекомендованные педагогические подходы отличаются, то и конечный результат (то есть сама образовательная программа) будет иной. Если говорить о процессе разработки образовательной (учебной) программы, то не имеет значения, для кого она разрабатывается – для молодежи или для взрослых. Разработка образовательных (учебных) программ – это систематический процесс, часто начинающийся с анализа текущей и желаемой ситуации. На основе этого анализа формулируются принципы, ведущие к разработке и доводке образовательной программы на последующем этапе. Один из первых вопросов касается уровня, на

котором разрабатывается образовательная (учебная) программа. Обычно выделяют четыре уровня: *макро*, или национальный; *мезо*, или региональный; *микро*, или класс; и *нано*, или уровень отдельного учащегося. Содержание программы обычно разрабатывается на макро- или мезоуровне. Это позволяет учебным заведениям вносить коррективы с учетом потребностей регионального рынка труда. Второй подход заключается в разработке на макроуровне основной части программы, охватывающей результаты обучения, которые менее подвержены изменениям спроса на рынке труда, с возможностью адаптации одного из компонентов программы на мезоуровне, что позволяет относительно быстро реагировать на изменение спроса на рынке труда. Большое значение придается мониторингу и оценке. На каждом этапе процесса разработки важно проверять, продолжает ли проект программы соответствовать ожиданиям и принципам, сформулированным в самом начале. В ходе внедрения и на последующем этапе важно оценивать, в какой степени достигаются ожидаемые результаты обучения. Также полезно принимать во внимание статус образовательной программы (намечено, внедрено и достигнуто) в процессе мониторинга и оценки. При разработке образовательной (учебной) программы следует принимать во внимание различные исходные данные. Обычно эти данные включаются в описание квалификации, для которой разрабатывается образовательная (учебная) программа. Зачастую результаты обучения, определенные в квалификациях, основываются не только на профессиональных стандартах, но и включают в себя результаты обучения, основанные, например, на ключевых компетенциях.

Разработка образовательной (учебной) программы – это совместный процесс, в котором всем, кто заинтересован в конечных результатах, должна быть предоставлена возможность участвовать. Для этого можно, например, провести конференцию, посвященную образовательной (учебной) программе. Или мероприятие по ряду актуальных тем или по полемическим вопросам, с приглашением заинтересованных сторон для обсуждения тенденций, касающихся обучения на рабочем месте, новых педагогических подходов, ожиданий от новой образовательной программы и пр. Результатом этих обсуждений может стать набор определенных результатов обучения, принципы разработки и желательные педагогические подходы к разработке и развитию образовательной программы.



Все что касается профессии преподавателя, претерпевает существенные изменения.

Затем может быть создана рабочая группа для разработки последовательной и согласованной рамочной образовательной программы, отвечающей ожиданиям заинтересованных сторон. Результатом процесса разработки должна стать образовательная (учебная) программа, которую преподаватели могут применять на практике. Но, как мы уже знаем, все, что касается профессии преподавателя, претерпевает существенные изменения.

Преподаватели и инструкторы: Меняются времена, меняются роли

Преподаватели и инструкторы сталкиваются со множеством изменений, и при этом к ним часто предъявляют большие требования и ожидания. Это еще больше усложняет и их без того непростую работу, поэтому необходимо создать благоприятные условия, в которых они могли бы

справиться с преобразованиями и оправдать ожидания. Говоря об «преподавателях и инструкторах» в странах-партнерах ЕФО, мы обычно подразумеваем различные категории специалистов, работающих в ПОО, это тренеры, обучающие взрослых; инструкторы в учебных центрах для безработных; преподаватели практического обучения в школьных мастерских; преподаватели теоретических дисциплин в системе профессионально-технического образования; преподаватели общеобразовательных предметов в профессионально-технических училищах. В некоторых странах были сделаны попытки совместить эти различающиеся роли в общих профилях квалификаций преподавателей и инструкторов, с тем чтобы можно было более гибко расставлять имеющиеся кадры и чтобы повысить их статус, при этом лишь в немногих странах-партнерах ЕФО имеются специализированные учебные заведения по подготовке преподавателей для системы ПОО. В большинстве стран-партнеров и в государствах-членах ЕС установлены аналогичные категории этих работников, которые Cedefop называет «преподавателями в учебных заведениях и центрах ПОО» и «инструкторами в компаниях». Этим категориям присваивается определенная иерархия: преподаватели общеобразовательных предметов и преподаватели профессиональных теоретических дисциплин обычно должны иметь высшее образование. Преподаватели профессиональных теоретических дисциплин часто являются выпускниками технических факультетов, имеют или не имеют специальную педагогическую подготовку. Преподаватели практического обучения в школьных мастерских обычно не имеют высшего образования.

Часто они сами являются выпускниками учебных заведений ПОО и имеют некоторый практический опыт работы. Инструкторы в компаниях редко проходят специальную педагогическую подготовку, они развивают свои преподавательские умения на рабочем месте, осуществляя руководство и наставничество в отношении новых коллег, учеников или стажеров. Похоже, во многих существующих системах закрепился одинаковый недостаток: более высокий статус имеют преподаватели, дальше всех отстоящие от практического приложения умений учащимися. Однако признание растущей потребности в обучении на рабочем месте способствует признанию того, что практическое обучение столь же важно, сколь и теоретическое. Какими бы ни были наименование должности, организационная структура и статусные характеристики среды, в которой вы работаете и живете, вы можете сделать многое, чтобы подготовить себя, своих коллег и своих учеников к будущему.

Грузия **Повышение** **роли отраслевых** **ассоциаций в** **образовании и** **развитии рабочей** **силы**

Грузинская Ассоциация фермеров (GFA) стремится расширить возможности обучения на рабочем месте в рамках дуального профессионального образования и обучения молодежи, взрослых, заключенных и учащихся с особыми потребностями. GFA является членом Национального совета ПОО и участвует в определении рамок квалификации на отраслевом и школьном уровнях. GFA также поддерживает создание государственно-частных партнерств.



Сербия

Совершенствование педагогической практики на основе междисциплинарного подхода

Политехническая школа Суботицы организовала неделю междисциплинарного обучения с целью улучшения практики преподавания и повышения учебной мотивации студентов. Девять классов и 26 преподавателей приняли участие в различных межпрограммных учебных мероприятиях – от классических лекций до работы в командах и совместного практического обучения. Неделя проводилась в рамках инициированного Министерством образования, науки и технологического развития проекта «Повышение качества преподавания». Более подробная информация на сайте www.politechnickasu.edu.rs

Отвечая на вызов

Традиционно в образовательных (учебных) программах ПОО теория и практика существуют отдельно, поэтому здесь одной из самых серьезных задач является переосмысление образовательной (учебной) программы в целях интеграции теории и практики. Студентам нравятся смешанные подходы, благодаря которым теория обретает практическую значимость и у них появляется возможность контекстуализировать свои знания. Известно, что проводить обучение по образовательной программе, основанной на знаниях, умениях и компетенциях, которые осваиваются в рамках междисциплинарного подхода, труднее, чем обучать традиционно. Может быть, вы привыкли работать изолированно от других, и это позволяет вам сосредоточиться на выполнении собственных задач и не беспокоиться о том, что делают коллеги. С другой стороны, смешанный подход обеспечивает большую гибкость при разработке образовательных (учебных) программ, адаптированных к потребностям ваших учащихся, и позволяет применять инновационные педагогические подходы и процедуры оценки. Участие в процессе разработки образовательных программ означает, что вы должны поступать как разработчик, а вы готовы к этому?

В централизованных системах образовательные (учебные) программы разрабатываются на макроуровне, и преподаватели обучают по ним своих учеников. В децентрализованных системах они разрабатываются на уровне учебного заведения и класса. Преподаватели совместно разрабатывают программы, поэтому нуждаются в более глубоких умениях. Модульные подходы зачастую носят междисциплинарный характер, более эффективно сочетают теорию и практику и теснее соотносятся с реалиями сферы труда. Здесь необходимо увязать учебные предметы и области, а для этого требуется тесное сотрудничество между преподавателями общеобразовательных дисциплин, преподавателями профессиональных теоретических дисциплин, преподавателями практического обучения и инструкторами в компаниях. Появление и апробация таких новых педагогических методов, как смешанное обучение и эмпирическое обучение в реальных условиях, заставляет вас отступить от своей роли «преподавателя» и направить основные усилия на наставничество, дать возможность учащимся учиться самим, оказывая им необходимую помощь



в достижении намеченных результатов обучения. Благодаря более тесному сотрудничеству с другими преподавателями и инструкторами как в своем учебном заведении, так и между учебными заведениями и компаниями, можно обмениваться опытом и выявлять передовой опыт. Возможно, что для этого вам придется работать в разных местах, поскольку обучение происходит не только в учебном заведении, но и дома, у компьютера и на рабочем месте. Для такого сотрудничества необходимо развивать культуру командной работы (teamwork), а это требует еще более глубоких изменений, если до настоящего времени вы не взаимодействовали с коллегами. Важно также учитывать, на какой стадии находится ваша карьера. Начинающие преподаватели могут сами привносить свежие идеи, технологии и теоретические знания. Преподаватели в середине своей профессиональной карьеры могут тестировать новые подходы с точки зрения их реализуемости и, возможно, положительно воспримут новые технологии и согласятся с необходимостью своей адаптации. Опытные преподаватели, которые убеждены в необходимости преобразований, могут сыграть существенную роль в их реализации. Они могут руководить командами коллег в своих учебных заведениях или в других учреждениях, так как обладают большим опытом разработки программ и институциональной памятью. Однако преподавателей, приближающихся к завершению своей карьеры, возможно, будет труднее убедить в необходимости перемен. Возможно, вы знаете коллег с укоренившимися привычками преподавания, которые не были свидетелями полного цикла преобразования, и поэтому именно они скорее всего будут оспаривать обоснованность преобразований. Важно, чтобы все специалисты были удовлетворены новыми функциями, которые они призваны выполнять. Многие изменения происходят одновременно, и нельзя допустить, чтобы они навязывались сверху. Необходимо действовать осмотрительно и поэтапно, ведь опыт показывает, что преобразования и реформы, осуществляемые «сверху вниз», обречены на провал.

Готовиться к будущему

Обучение на протяжении всей жизни и гибкие формы обучения заставляют специалистов-практиков переключиться с устоявшегося опыта к позитивному и рациональному отношению к новым ситуациям и новым методологиям. Но как это можно сделать? Слишком часто мы видим специалистов-практиков, которые не располагают достаточной

Казахстан

Молодые женщины: профессионализм и лидерство

Марина Велиханова организовала проект по оказанию поддержки молодым педагогам (с опытом работы до 5 лет) с целью формирования их лидерского потенциала в сфере образования. Молодые преподаватели обсуждали ряд тем, в том числе вопрос о том, как добиться успеха в работе; участвовали в семинарах по организации конкурсов и олимпиад; прошли инструктаж по модернизации образования и участвовали в деловой игре.



автономией и не могут делать все, что считают нужным. Либо они понимают, что у них нет достаточной подготовки, чтобы делать то, что от них требуется. Можно выделить три фактора, важные для понимания того, какое будущее уготовано специалистам-практикам. Во-первых, понимание того, в каком направлении движется система образования будущего; во-вторых, осознание собственной позиции относительно этого будущего; и, в-третьих, понимание того, как туда попасть. Необходимо понимать, каким будет будущее, чтобы обосновать суть реформ и понять, как это отразится на вашей практике. Внимание должно быть сосредоточено на сути и содержании будущих преобразований и на способах их реализации, а не на том, «почему» и «когда» они имеют место. В условиях практически постоянных технологических изменений, сдвигов в разработке образовательных (учебных) программ и в педагогических подходах, изменения спроса на рынке труда и динамики циклов политики, все специалисты в области обучения и профориентации на протяжении всей жизни должны перестроиться. Это может означать, что «специалистам-практикам, наделенным новыми функциями» – независимо от наименований, которые будут использоваться в будущем – понадобятся новые структуры оплаты. Это не обязательно означает повышение заработной платы, конечно за исключением случаев, когда она не является достаточно конкурентоспособной для привлечения талантливых и, самое главное, опытных специалистов.

Очевидной мерой поддержки преподавателей в процессах перехода к будущему, является непрерывное профессиональное развитие. Однако дело не только в организации формальных курсов при национальных педагогических институтах, где преподавателей учат тому, как изменить свою роль. Такой подход неизбежно потерпит крах, поскольку зачастую он вызывает у преподавателей желание противостоять, а не проводить перемены. Как мы уже видели, преподавание выходит за рамки традиционного лекционного обучения, за пределы простого предоставления знаний, и учителя становятся тренерами, которые поддерживают и облегчают процесс обучения. Они должны научиться внедрять текущие инновации в свою собственную практику и приобретать современные ключевые компетенции, если они ставят перед собой задачу «активизировать» учащихся, чтобы последние взяли на себя контроль над собственным обучением.

Существующие в настоящее время в странах-партнерах системы профессионального развития (повышения квалификации) в основном предлагают сравнительно краткосрочные учебные курсы, в то время



как комплексные реформы ПОО нуждаются в реализации непрерывных процессов и подходов. К их числу, среди прочего, можно отнести курсы «подготовки инструкторов», практические исследования, сообщества практиков и решения в области электронного обучения. В Нидерландах, например, подход «Leerkracht» (или «обучающая сила») основывается на новейших представлениях в области образования и профессиональной подготовки и на культуре постоянного совершенствования, которая привела к успешной реализации преобразований в других секторах, таких как здравоохранение.

Наиболее эффективные подходы к непрерывному профессиональному развитию основаны на обучении и обмене опытом между равными. В конце концов, учителя тоже учатся. Обмен между равными основан на методах общения и взаимодействия с коллегами и предусматривает одинаковые возможности участия для всех. Например: в группе по

Преподавание выходит за рамки традиционного лекционного обучения, за пределы простого предоставления знаний, и учителя становятся тренерами, которые поддерживают и облегчают процесс обучения.

Албания **Использование преподавателями ПОО социальных сетей для обмена информацией**

Сорок восемь преподавателей теплотехники, работающих в албанских профтехшколах, обмениваются опытом и учебными материалами, в том числе текстами, схемами, фотографиями и видеоматериалами через Facebook. Комментарии и мнения коллег позволяют улучшить учебные материалы и сам процесс обучения. Совместные семинары, в которых приняли участие 170 преподавателей, позволили им поделиться своим опытом и советами.



разработке образовательной (учебной) программы под руководством преподавателя и на базе местного сообщества специалистов-практиков определяются процессы обучения и результаты обучения, используемые для разработки подробных планов уроков. В то время как один преподаватель ведет урок, другие наблюдают и затем высказывают свои замечания, сравнивая план урока с тем, как фактически проводился урок. Практический анализ может помочь преподавателям воплотить полученные результаты в практическую деятельность и переключиться с того, что работает в теории, на то, что работает на практике. Особенно эффективным способом обучения и сотрудничества являются очные и онлайн-профессиональные сети; однако опрос, проведенный недавно ЕФО на Западных Балканах и в Турции показал, что только треть преподавателей в этом регионе формально сотрудничает с коллегами за пределами своих учреждений. Даже внутри учебных заведений различные категории преподавателей и инструкторов редко встречаются для обсуждения того, как лучше координировать их работу. Это свидетельствует об отсутствии систем наставничества, в рамках которых преподаватели работали бы с соответствующим специалистом на постоянной индивидуальной основе. Наставничество создает комфортное пространство для обмена идеями, проблемами, ресурсами и инструментарием, которые могут помочь получить полное представление о каком-либо вопросе или избежать изобретения колеса. Многие начинающие преподаватели искренне намерены совершенствовать свою педагогическую деятельность путем совершенствования своей квалификации, а более опытные учителя нуждаются в подтверждении своего потенциала посредством непрерывного совершенствования своего мастерства и назначения на роли, соответствующих их опыту. Крайне важно также улучшить взаимодействие преподавателей с работодателями. Эффективное непрерывное профессиональное развитие реализуется на низовом уровне и должно быть тесно связано с образовательными потребностями, совершенствованием преподавания и обучения и улучшением результатов для учащихся и работодателей. Поэтому оптимальные подходы к непрерывному развитию лучше всего определять на самом низовом уровне. Непрерывное неформальное профессиональное развитие, интегрированное в повседневную работу, можно также сочетать с программами формального обучения.

В целом, климат трансформации образования, приоритетная позиция на уровне политики, новые информационные технологии, щедрое донорское финансирование и международный обмен практическим опытом могут способствовать улучшению ситуации. Задача в наших странах-партнерах заключается в реорганизации систем непрерывного профессионального развития, например, в плане взаимодействия учебных заведений, предприятий и местных органов власти, а также в расширении возможностей развития самой преподавательской профессии с учетом меняющейся образовательной и социальной среды. Легко сказать, но сделать это – совсем другое дело. Мы считаем, что это в ваших руках – руках специалистов-практиков. Именно для вас мы разработали настоящий инструментарий и надеемся продолжить диалог с вами в ближайшие месяцы и годы через дополняющие его цифровые ресурсы и сети, а также на мероприятиях, где мы имеем честь встречаться и общаться с вами.

Раздел 4. Куда дальше?

**Связь между политикой
и практикой в области
образования и обучения**

Куда дальше?



Раздел 4.

Куда дальше?

Как мы уже видели, мы находимся на перекрестке между аккуратно иерархически организованными системами образования и обучения и экосистемами умений, в которых потребности в умениях постоянно меняются, а способы обучения гораздо более разнообразны и персонализированы. От систем образования, по которым обучаются молодые люди до выхода на рынок труда, акцент смещается на обучение в течение всей жизни и развитие человеческого капитала.

Здесь у учащихся возникают вопросы: как мы можем ориентироваться в этих системах? Какие умения и квалификации важны именно для меня? Что я хочу выучить, что я должен выучить, как я могу получить умения и квалификацию, которые мне необходимы для развития? Как я могу совмещать обучение с работой и другими обязательствами?

У преподавателей и инструкторов вопросы другие: Какова моя роль, помимо предоставления знаний и применения большего количества цифровых способов обучения? Как я должен способствовать восприятию материала и обучать отдельных учеников? Как я могу помочь отдельным ученикам в их обучении вне класса?

У специалистов по профориентации же возникают следующие вопросы: Как я могу поддержать людей в развитии умений управления карьерой? Как я могу использовать более разнообразные источники информации и информацию о рынке труда? Как разработать системы, которые поддерживают людей в управлении их собственной карьерой?

Разработчики образовательной политики хотели бы обеспечить людям доступ к качественному обучению и понять, как меняются парадигмы и как цифровая трансформация влияет на организацию систем образования и обучения.

Очевидным остается тот факт, что в экосистеме навыков должны быть услышаны голоса учащихся, специалистов-практиков и разработчиков политики. Главная идея нашего инструментария заключается в том, что обмен опытом, разработка и распространение практических инструментов, создание профессиональных сетей и празднование успеха так же важны, как и четкая политика. Вместо системных инструментов необходимы инструменты для поддержки учащихся, граждан и специалистов, работающих на низовом уровне. Ниже приведены ключевые рекомендации, которые мы извлекли из этого пособия.

Египет Программа интегрированной урбанизации и экологического дизайна

В рамках Программы интегрированной урбанизации и экологического дизайна в Университете Айн-Шамс в Египте студенты получают опыт работы с общественными службами. Студенты и сотрудники служб являются партнерами в обучении в реальных условиях благодаря взаимосвязи обучения, преподавания и исследований. Студентам предлагается погрузиться в реальный мир и активно участвовать в его изучении. Они развивают рефлексивные и практические умения и учатся находить интегрированные, междисциплинарные решения для планирования, управления и проектирования ландшафтов, городов и зданий.



Обучение может происходить в любое время, в любом месте и в разнообразных формах в соответствии с различными потребностями людей, и именно специалисты-практики в области обучения и профориентации на протяжении всей жизни, способствуют этому.

Происходят позитивные изменения – это подтверждают сотни историй успеха, которые мы получили для данного инструментария.

ПОЛЬЗОВАТЕЛИ должны быть в центре внимания систем образования и обучения...

- В процессе разработки и реализации стратегий, образовательных (учебных) программ, мероприятий и инструментов всегда ставьте себя на место учащихся, работников и работодателей
- Подчеркивайте и цените роль специалистов-практиков в расширении возможностей людей находить свое место в обществе и в жизни, в карьере и в работе посредством обучения и профориентации
- Охватывайте вашей политикой и практикой тех людей, которые нуждаются в дополнительной поддержке – взрослых, обладающих низким уровнем умений или устаревшими квалификациями, мигрантов и беженцев, инвалидов, безработную молодежь – не ждите, чтобы они сами обратились к вам
- Информация по вопросам карьеры и профориентации должна быть доступной и понятной и опираться на эффективно распространяемую, самую свежую информацию о рынке труда
- Потребности и устремления людей реализуются более эффективно, если квалификации, образовательные (учебные) программы и обучение являются гибкими и адаптируемыми к потребностям людей, нежели чем универсальными

...СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРАКТИКИ делают эти системы эффективными...

- Сотрудничайте друг с другом и с заинтересованными сторонами вне вашей профессии, сектора или учреждения
- Участвуйте в формировании перемен; ищите ресурсы и поддержку, чтобы воплощать перемены в жизнь
- Посещайте курсы обучения, станьте как можно более автономными, заручитесь доверием, чтобы проявлять инициативу и строить обучение и профориентацию на протяжении всей жизни
- Поощряйте новаторов и первопроходцев; содействуйте системным изменениям
- Осваивайте и используйте потенциал цифровых ресурсов и платформ

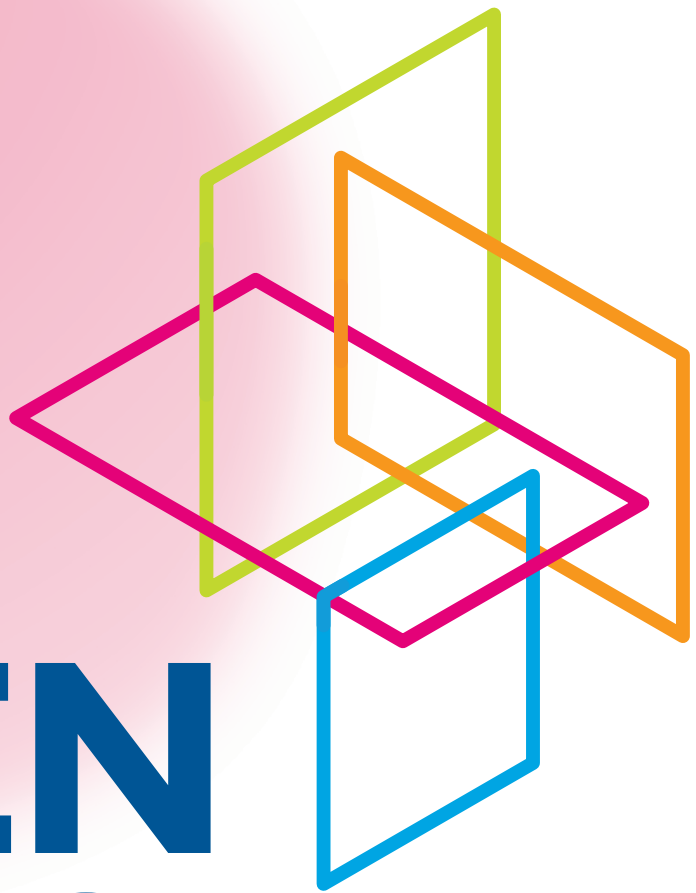
...и все связанные взаимозависимые элементы умений и квалификаций вместе образуют ЭКОСИСТЕМУ

- Выявляйте взаимозависимости между рынком труда, информацией и профориентацией, обучением и преподаванием
- Обеспечивайте позитивное взаимодействие между направлениями политики, институциями, социальными партнерами, провайдерами профессионального образования и обучения и специалистами-практиками
- Устраняйте преграды и стройте мосты; объединяйте усилия для адаптации к переменам
- Цените и распространяйте небольшие, но значимые перемены
- Запрашивайте и используйте отзывы, отслеживайте проблемы и вызовы, измеряйте результаты и поддерживайте тех, кто добивается улучшений

У нас в ЕФО нет готовых решений, которые мы можем предложить сейчас, но мы хотели бы сотрудничать со всеми вами для разработки лучших планов на будущее. Платформа ЕФО Open Space будет основным средством общения с вами. Мы также готовим новые инициативы, которые помогут нам лучше понять, как осуществить переход, и мы будем работать над ролью центров передового опыта в профессиональном образовании и обучении, над пониманием меняющихся потребностей с помощью лабораторий умений и над созданием новых видов обучения.

Обсуждения на нашей конференции в ноябре 2019 года и ваши отзывы помогут нам улучшить этот инструментарий, поэтому мы приглашаем вас работать вместе с нами над разработкой и применением образовательных инструментов, обменом опытом, расширением наших сетей и празднованием наших успехов.

ETF OPEN SPACE



Присоединяйтесь ETF Open Space: www.openspace.etf.europa.eu чтобы помочь сформировать будущее навыков и квалификаций

Как с нами связаться

Веб-сайт

www.etf.europa.eu

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

Эл. почта

info@etf.europa.eu