

# ОЦЕНКА ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ В РАМКАХ ТУРИНСКОГО ПРОЦЕССА

- Сфера применения и ключевые тематические области
- Примеры наводящих вопросов
- Избранные передовые практики ЕС

### **Оговорка об ограничении ответственности**

Данный отчет подготовлен ЕФО для обсуждения национальными координаторами Туринского процесса и заинтересованными лицами.

Содержание настоящего документа является исключительной ответственностью ЕФО и не обязательно отражает точку зрения институтов ЕС.

© Европейский фонд образования, 2022

Воспроизведение допускается при условии указания источника.

# СОДЕРЖАНИЕ

---

СОДЕРЖАНИЕ	3
1. ВВЕДЕНИЕ	4
2. О ДАННОМ ДОКУМЕНТЕ	5
3. ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ПОЛИТИКИ	6
4. СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ: ОСНОВНЫЕ ТЕМАТИЧЕСКИЕ ОБЛАСТИ	8
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПАРАМЕТРЫ МОНИТОРИНГА УРОВНЯ 1 ТУРИНСКОГО ПРОЦЕССА: ОБЛАСТИ, ПАРАМЕТРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ В РАМКАХ ОРИЕНТИРА ДЛЯ МОНИТОРИНГА	25
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ИСТОЧНИКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	29

---

# 1. Введение

В 2022 году Европейский фонд обучения (ЕФО) приступил к шестому раунду Туринского процесса — проводящейся раз в два года оценке профессионального образования и обучения (ПОО) в странах Восточной и Юго-Восточной Европы (включая Турцию), Центральной Азии и в регионе Южного и Восточного Средиземноморья. В рамках Туринского процесса описываются и анализируются изменения в конкретных странах, определяются трудности в сфере развития человеческого капитала и описываются способы, которыми страны мобилизуют свои системы ПОО для решения этих

проблем.<sup>1</sup>

В ходе шестого раунда Туринского процесса основное внимание уделяется двум направлениям: функционированию систем образования и профессиональной подготовки в части создания хороших и справедливых возможностей для обучения на протяжении всей жизни и анализу политики, определяющей эту область, с тем чтобы рекомендовать улучшения и содействовать взаимному обучению. Зонтичными терминами (формулировками), описывающими эти два аспекта, являются **мониторинг эффективности системы обучения на протяжении всей жизни** и **обзор политики в области обучения на протяжении всей жизни**.

Архитектура Туринского процесса согласуется с этими двумя задачами и состоит из двух уровней, как показано ниже:

## Рисунок 1. Архитектура структуры Туринского процесса

### Уровень 1 Туринского процесса: мониторинг эффективности системы обучения на протяжении всей жизни

• *Цель: отслеживать эффективность политики и систем образования и профессиональной подготовки в контексте непрерывного обучения*

### Уровень 2 Туринского процесса: обзор политики в области обучения на протяжении всей жизни

• *Цель: объяснить результаты проведенного на первом уровне мониторинга и анализ политики, имеющей отношение к созданию систем обучения на протяжении всей жизни*

Первый оперативный уровень (уровень 1 Туринского процесса) охватывает набор тщательно подобранных показателей (показатели эффективности системы), которые, с учетом их информативно-разъяснительного характера, были выбраны в качестве косвенных индикаторов эффективности системы для ряда областей, которые по определенным причинам относятся к обучению на протяжении всей жизни. Примеры включают доступность, качество и актуальность, цифровизацию, наличие людских и финансовых ресурсов и т.д.

Второй оперативный уровень (Уровень 2 Туринского процесса), который находится в центре внимания настоящего документа, охватывает ряд областей политики, которые могут помочь в интерпретации результатов мониторинга и определении путей повышения эффективности системы с точки зрения непрерывного обучения, особенно в областях, охватываемых уровнем 1 Туринского процесса.

На втором уровне проводится оценка того, что делают страны для оказания влияния и повышения эффективности политики и систем в перспективе обучения на протяжении всей жизни. Это включает в себя документирование и толкование эффективности политики и системных механизмов в странах на фоне а) спроса на возможности обучения; и б)

<sup>1</sup>См. также [Руководство по Туринскому процессу](#).

соответствующих социально-экономических и демографических изменений, которые могут повлиять на этот спрос. Его цель заключается в выявлении областей, нуждающихся в совершенствовании, и в составлении практических рекомендаций по вопросу того, как в участвующих странах можно содействовать процессу перехода образования и профессиональной подготовки к системам обучения на протяжении всей жизни, которые обеспечивают удовлетворение потребностей всех учащихся, независимо от их возраста и обстоятельств.

## 2. О данном документе

Этот краткий документ является частью так называемого «пакета Туринского процесса» и описывает тематический охват и направленность оценки политики. Его цель – помочь странам-партнерам ЕФО принять обоснованное решение о том, стоит ли участвовать в оценке политики обучения на протяжении всей жизни и, если да, то как наилучшим образом использовать данный процесс в своих собственных целях разработки политики и планирования.<sup>2</sup>

Задача состоит в том, чтобы совместить два, казалось бы, противоположных, но одинаково важных стремления.

С одной стороны, поскольку целью оценок является предоставление аналитики и рекомендаций, адаптированных к особенностям каждой участвующей страны, они должны быть в состоянии охватить широкий спектр тем, могущих быть весьма разными, с учетом разнообразия национальных особенностей, стратегических приоритетов и видения будущих перспектив каждой страны. С другой стороны, для того чтобы оценка оставалась практически осуществимой и предсказуемой для целей планирования, она не может включать неопределенный список тем. Варианты должны быть изложены заранее и быть четкими, но не слишком ограничительными для лиц, рассматривающих возможность участия в оценке.

Настоящий документ направлен на удовлетворение и совмещение этих двух потребностей. В нем представлен компактный набор тематических и стратегически важных областей (блоков), которые являются конкретными и в то же время достаточно широкими, чтобы включить максимально широкий спектр дополнительных вопросов или тем, касающихся обучения на протяжении всей жизни, которые странам может потребоваться охватить. Некоторые из этих тем и вопросов могут возникнуть по результатам мониторинга эффективности системы, проведенного на Уровне 1 Туринского процесса. Другие темы и вопросы могут быть включены в связи с дополнительными аспектами, такими как необходимость предоставления информации для процессов планирования или разработки политики или стратегии, устранение известных недостатков, изучение конкретных сильных сторон политики и практики и т. д.

Аналогичным образом, выбор и формулировка блоков основаны на двух аспектах. Во-первых, это информативно-разъяснительный характер выбранных тем: в отношении уровня 1 Туринского процесса, все они имеют значение для эффективности систем образования и обучения во всех областях, отслеживаемых на этом уровне Туринского процесса. Полный перечень этих областей, параметров мониторинга и соответствующих результатов в сфере политики и системы можно найти в Руководстве по Туринскому процессу и в Приложении 1 к настоящему документу.

В качестве второго фактора, повлиявшего на выбор тем в данном документе, выступает обширный анализ литературы, включая документы ЕС и стран, не входящих в ЕС, а также практики стран в области обучения на протяжении всей жизни. Полный список этих ресурсов можно найти в Приложении 2 в разделе «Дополнительная литература».

---

<sup>2</sup> Методология оценки и практические последствия участия в такой оценке выходят за рамки настоящего документа и описаны в отдельном документе пакета Туринского процесса.

При этом все выбранные темы позволяют задуматься о том, как ПОО (НПОО и ДПОО) может поддерживать создание систем обучения на протяжении всей жизни и способствовать тому, чтобы это стало реальностью для всех.

## 3. Формирование концепции обучения на протяжении всей жизни для целей оценки политики

### 3.1. Ключевые термины

«Обучение на протяжении всей жизни» может относиться к широкому кругу тем, сегментов образования и обучения и условий обучения (например, формальное обучение от воспитания и образования детей младшего возраста до высшего образования, а также обучения взрослых в формальных, неформальных и информальных условиях). Без определенного концептуального разграничения эта концепция может относиться к целому ряду областей политики и обязанностей в сфере образования и за его пределами, что слишком обширно и не может нести прагматическую ценность для целей оценки политики.

Поэтому по оперативным и стратегическим причинам и в соответствии с мандатом ЕФО Туринский процесс сужает концепцию обучения на протяжении всей жизни двумя способами. Во-первых, он ставит людей и их потребности в обучении в центре внимания. Внимание в его рамках уделяется политике, открывающей возможности для образования и профессиональной подготовки путем создания и (или) внедрения новых методов обучения на протяжении всей жизни, которые учитывают потребности в обучении, обстоятельства и ожидания все более широкого многообразия и числа учащихся (ETF, 2022a). В этом смысле обучение на протяжении всей жизни означает «все учебные мероприятия, осуществляемые в течение всей жизни с целью совершенствования знаний, умений и навыков/компетенций и (или) квалификации по любой причине, имеющей важное значение для отдельных лиц или их социально-экономических условий (ETF, 2022b).

В соответствии с этим пониманием обучение на протяжении всей жизни представляется в качестве гибкого, в высшей степени адаптируемого и широкого политического приоритета, который может быть мобилизован в качестве нарратива и направления действий в ответ на ряд проблем, в частности тех, что можно проследить до низких или неадекватных навыков различных групп населения, а также до изменения спроса на навыки в их среде.

Способ мобилизации обучения на протяжении всей жизни в первоочередном порядке является вторым пунктом сужения этой концепции в рамках Туринского процесса. В частности, Туринский процесс задается вопросом, как ПОО может способствовать созданию и устойчивому функционированию систем обучения на протяжении всей жизни, которые удовлетворяют потребности обучающихся независимо от их пола, происхождения или возраста. Таким образом, опора таких систем на ПОО рассматривается в качестве важной предпосылки для создания более экологичной, диверсифицированной, инновационной и инклюзивной экономики и общества, к созданию которых страны и стремятся.

Тот факт, что ПОО поставлено в центре внимания, означает, что тематический охват Туринского процесса в части непрерывного обучения на протяжении всей жизни включает в себя начальное и последующее обучение (НПОО и ДПОО), впечатления от обучения и возможности для обучения молодых людей и взрослых, формированию которых может или должно способствовать ПОО, а также условия (формальные, неформальные и информальные), в которых такое обучение осуществляется. В традиции предыдущих раундов Туринского процесса

охватывается более широкий системный контекст, в котором эти элементы и области взаимодействуют<sup>3</sup>.

## 3.2. Первоначальные допущения

Настоящий тематический обзор выдвигает идею о том, что, несмотря на разнообразие стран, участвующих в Туринском процессе, можно (и даже необходимо) иметь общее понимание относительно актуальности и охвата тем и областей, касающихся обучения на протяжении всей жизни, а также применительно к совершенствованию политики в целях создания эффективных систем обучения на протяжении всей жизни.

За этой идеей стоят два основных допущения/предположения, которые закладывают основу для оставшейся части этого короткого документа. Первое предположение заключается в том, что хорошо работающие системы обучения на протяжении всей жизни, независимо от их устройства, политики, которая им содействует, и социально-экономического контекста, которому они служат, имеют некоторые общие черты, которые являются основой для их удовлетворительной работы в интересах всех учащихся, настоящих и будущих (ЕФО, 2021 г.). Хорошо работающая система обеспечивает большинство или все из перечисленного ниже:

- **Расширение возможностей обучения в различных условиях:** подразумевает признание того, что обучение происходит за пределами учебных заведений и что обучение вне учебных заведений, например, на рабочем месте, в учебных центрах, в Интернете, в (виртуальных) сообществах или посредством деятельности в социальных сетях и в разных других неформальных условиях, приобретает все большее значение
- **Создание содержательной и увлекательной учебной среды:** требует подхода, в центре которого находится учащийся, подхода, опирающегося на педагогические методы (такие как эмпирическое обучение, смешанное обучение, а также социальное и совместное обучение), применяемые в различных средах (в учебном заведении, на рабочем месте, в Интернете и в сообществе) для ознакомления учащихся с реальными жизненными ситуациями. Для этого также требуется создание благоприятной среды для инноваций в преподавании и обучении, а также инвестиции в профессиональное развитие учителей и преподавателей.
- **Обеспечение гибких направлений обучения:** связано с возможностями перехода внутри систем образования и обучения, подтверждением предыдущих подходов к обучению и возможностью применения модульных подходов, основанных на меньших «фрагментах обучения». Это возможно только в том случае, если организация образования и обучения будет основываться на результатах обучения (а не на содержании учебной программы).
- **Развитие динамичных наборов навыков:** развитие навыков должно не только давать навыки, которые уже являются востребованными, но и вооружать людей навыками, позволяющими им продвигаться по карьерной лестнице, в жизни и в обучении. Для этого необходимо сделать акцент на так называемых ключевых компетенциях, особенно сквозных, базовых, компетенциях 21-го века или «мягких» компетенциях.
- **Предоставление рекомендаций по навигации и управлению карьерными возможностями и возможностями обучения:** на быстро меняющихся рынках труда и в обществе людям нужна актуальная, своевременная и легкодоступная информация и рекомендации для принятия обоснованных решений относительно своей карьеры и направлений обучения. Людям нужны навыки управления карьерой и наличие национальной системы поддержки развития карьеры для всех учащихся как неотъемлемой части системы обучения на протяжении всей жизни.

<sup>3</sup> Для краткости этот тематический и политический комплекс поочередно именуется в настоящем документе «системами непрерывного обучения» или «системами развития навыков» (ILO, 2013; Buchanan, Anderson, & Power, 2017).

- **Создание осведомленности и стимулов для вовлечения людей в обучение:** политика и системы должны предполагать адаптацию подходов, чтобы охватить различные целевые группы, каждая из которых сталкивается с различными препятствиями на пути к обучению. Подходы в сфере информирования и разъяснения могут включать, например, информационные кампании, предоставление финансовых стимулов (например, индивидуальные счета для обучения), формирование партнерских отношений с государственными службами занятости и социальными службами.

Второе основное предположение заключается в том, что системы развития навыков как стран-партнеров, так и стран ЕС требуют срочного внимания, особенно в свете последних событий и тенденций, таких как изменение климата, быстрая цифровизация, пандемия COVID-19, а также геополитическая нестабильность и связанные с ней потоки мигрантов и беженцев. На крупном собрании ЕФО-ЮНЕСКО в 2021 году, которое задало тон текущему раунду Туринского процесса, международные партнеры и представители стран-партнеров ЕФО согласились с тем, что в этом отношении предстоит сделать еще многое, чтобы удовлетворить растущий спрос на обучение на протяжении всей жизни.

Это особенно актуально в части устранения неравенства, отхода от универсального стандартизированного обучения с жесткими направлениями и ограниченной гибкостью, которое не способно удовлетворить потребности в обучении высоко диверсифицированных групп учащихся, или соответствовать быстро меняющимся рынкам труда и общественным потребностям, а также с учетом сосредоточенности лиц, формирующих политику, на обучении в формальных условиях, что придает непропорциональное значение большому количеству навыков и знаний, связанных с дипломами и степенями, которые учащиеся получают после окончания учебного заведения, при ограниченном (если вообще предусмотрено) признании знаний и навыков, приобретенных вне формальной системы образования и обучения (ЕФО, 2021 г.).

В оставшейся части настоящего документа излагаются тематические области или элементы обучения на протяжении всей жизни, которые играют роль в поддержке действий, направленных на решение этих проблем более системным образом, и которые являются предварительным ориентиром для оценки политики в области обучения на протяжении всей жизни в рамках Туринского процесса.

## 4. Системы обучения на протяжении всей жизни: основные тематические области

Цель данного раздела состоит в том, чтобы определить и представить области политики, которые рассматриваются как движущие силы системных изменений и внедрения систем обучения на протяжении всей жизни в странах-партнерах ЕФО. Выбор приоритетов при проведении анализа политики, сделанный ЕФО и странами-партнерами, должен соответствовать данному списку широко определенных блоков политики, а также областям в этих блоках. Национальный и международный опыт показывает, что эти области важны для объяснения и анализа эффективности системы в аспекте параметров мониторинга, охватываемых Уровнем 1 Туринского процесса, а также являются ключевыми аспектами или элементами системы обучения на протяжении всей жизни, независимо от ее устройства.<sup>4</sup>

Выбор и связи между областями следуют определенной логике:

- Разработка системы обучения на протяжении всей жизни, которая мобилизует ПОО и создает возможности для обучения людей на протяжении всей жизни, требует **целостного**

<sup>4</sup> Области, представленные в Таблице 6, могут меняться по мере развития инициативы по оценке политики в рамках Туринского процесса и появления новых аналитических данных в отношении политики и практики в сфере обучения на протяжении всей жизни.

**(системного) подхода**, основанного на реформах во многих областях развития навыков в стране.

- Прогресс и улучшение в одной из областей политики могут способствовать прогрессу и улучшению в других областях, важных для обучения на протяжении всей жизни. Другими словами, **области политики взаимосвязаны** и даже могут пересекаться. Таким образом, системный подход к оценкам обеспечивает большую согласованность и эффективность политики.
- Движение в сторону системы обучения на протяжении всей жизни часто связано с другими целями политики и **требует реформ в смежных областях**, таких как: партнерство и управление, финансирование, качество, НРК (Национальные рамки квалификаций) и признание опыта обучения, содержание образования и предоставление обучения, работа с учащимися, профессиональная ориентация и т.д.
- **Передовой опыт стран ЕС** по созданию прозрачных, проницаемых и действующих систем обучения на протяжении всей жизни предполагает наличие некоторых **общих факторов успеха**. К ним относятся **i) многосторонний подход**, способствующий сотрудничеству и партнерству; **ii) индивидуальные и ориентированные на учащихся стратегии** для преодоления конкретных проблем и разработки индивидуальных направлений обучения; **iii) успех инициативы невозможен без соответствующей государственной поддержки**, как политической, так и финансовой; **iv) мониторинг и постоянное совершенствование** на основе четкого набора показателей и циклов обратной связи, как для отслеживания прогресса, так и для реализации изменений в политике; **v) обучение с определенной целью**: делает обучение актуальным как для учащихся, так и для других (например, предприятий), поскольку обучение должно способствовать не только социально-экономическому развитию, но и индивидуальным устремлениям и самореализации.

Исходя из приведенных выше соображений, рассмотренных в этом и предыдущем разделах, выбор, который ЕФО и страны-партнеры могут сделать в отношении направленности оценки, можно привести в соответствие с широким перечнем из **пяти блоков политики**, каждый из которых содержит различные тематические области, как показано в Таблице 1.

**Таблица 1. Элементы систем обучения на протяжении всей жизни в качестве ориентира для оценки политики ЕФО**

Блок политики	Тематические области	Обоснование	Примеры инструментов/стратегических решений
1. Руководство финансирование	и Многоуровневое и многостороннее управление	Содействие вовлечению и участию частного сектора и гражданского общества в процессе принятия решений и мониторинга каждого цикла политики.	Партнерства с частным сектором и общественно-государственными объединениями Поддержка местных партнерств / экосистем развития навыков
	Устойчивая система финансирования	Поощрение устойчивого и достаточного финансирования систем развития навыков за счет более эффективной мобилизации и распределения средств, а также рационального подхода к оценке затрат.	Стимулы для повышения соразмерности помощи при получении навыков
2. Оперативность в получении навыков	Механизмы профориентации	Более быстрая адаптация учебных материалов к новым	Профориентация на протяжении всей жизни учащихся

	Актуальные данные о спросе на навыки (на национальном, региональном и отраслевом уровнях)	потребностям в навыках отдельных лиц, общества и рынков труда	Взаимосвязь между ожиданием потребностей в навыках и непрерывным обновлением результатов обучения (в квалификационных стандартах и учебных программах)
	Инициативы в области обучения взрослых, переквалификации и повышения квалификации		
3. Доступ к возможностям обучения и их гибкость	Модулирование / микроуровни квалификации	Расширение имеющихся возможностей получения навыков с учетом индивидуальных потребностей	Доступность получения навыков по программным модулям
	Обучение на рабочем месте		Увеличение возможностей прохождения обучения без отрыва от работы
	Цифровизация учебных материалов и разработка новых цифровых решений		Использование цифровизации в развитии навыков
4. Признание навыков и направлений обучения и их соответствующей ценности	Разработка и актуализация квалификационных стандартов	Вклад в обеспечение прозрачности и возможности перехода между системами, направлениями, ранее пройденным обучением и полученным опытом	Квалификационные рамки, объединяющие формальное и неформальное образование
	Подтверждение и признание ранее пройденного обучения и полученного опыта		Подтверждение и признание ранее пройденного обучения
	Ключевые компетенции и навыки общения		Баланс между узкопрофессиональными и универсальными навыками
5. Качество предоставления навыков	Непрерывное профессиональное развитие преподавательских кадров	Обеспечение качества и регулярности мониторинга и оценивания предоставляемых навыков и связанная с этим уверенность	Развитие навыков и компетенций преподавателей
	Механизмы обеспечения качества		Обеспечение качества на основе интегрированного подхода на уровне систем
	Непрерывный мониторинг и оценка процедур реализации политики		Мониторинг и оценка для более эффективного планирования и обновления политики и действий

В следующем разделе будет более подробно рассмотрено обоснование выбранных тематических областей и предложены неисчерпывающие примеры наводящих вопросов для анализа и оценки политики в области обучения на протяжении всей жизни, которые, где это применимо, подкреплены избранными передовыми практиками в странах ЕС.

## 4.1 Области политики и наводящие вопросы, связанные с управлением и финансированием

### 4.1.1 Многоуровневое и многостороннее управление

Обучение на протяжении всей жизни происходит при взаимосочетании образовательной политики, политики развития навыков, социальной политики; политики занятости и рынка труда, политики промышленных отношений и политики инноваций и конкурентоспособности. Таким образом, при разработке любой политики необходимо мобилизовать и привлечь соответствующих заинтересованных лиц на различных уровнях управления и принятия решений. Это касается не только заинтересованных лиц, которые непосредственно заинтересованы в

политике, но и более широкой группы заинтересованных лиц, на которых политика может так или иначе повлиять. Если вовлеченность заинтересованных лиц не обеспечена, политика может быть реализована неэффективно. Партнерство и совместное руководство являются *обязательными* условиями для создания системы обучения на протяжении всей жизни и для продвижения процесса изменений для достижения этой цели. Социальные партнеры, муниципалитеты, поставщики образовательных услуг, службы занятости, общественные службы, работающие в партнерстве и создающие национальные и местные экосистемы развития навыков, имеют ключевое значение для эффективного реагирования на индивидуальные, общественные потребности и потребности рынка труда, а также для охвата всех учащихся, включая наиболее уязвимые группы.

### Наводящие вопросы для оценки

- Сосредоточены ли национальные/местные экосистемы, занимающиеся развитием навыков, также на проблемах и перспективном планировании развития навыков? В какой степени проблемы развития навыков широко обсуждаются со всеми заинтересованными лицами для поиска эффективных решений?
- Как управляются и организованы эти экосистемы? Кто в них участвует, и какие роли и обязанности они выполняют? Какие процессы используются для организации этих экосистем?
- Насколько эти экосистемы эффективны в решении вопросов развития навыков (в ответ на индивидуальные, общественные потребности и потребности рынка труда); и в обеспечении путей перекалфикации и повышения квалификации учащихся всех возрастов, основанных на эффективных услугах по профориентации на протяжении всей жизни?
- Насколько поддерживается идея создания центров передового опыта в области ПОО? Какие примеры вы можете привести? Если применимо, как такие центры объединяют партнеров в области исследований и инноваций, промышленного сектора и образовательных учреждений?
- Каковы основные особенности национального подхода к партнерствам и территориальным экосистемам развития навыков?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.1.2 Устойчивость финансирования

Функционирующая система развития навыков нуждается в приверженности ее поддержке со стороны правительства, а также в устойчивом и достаточном финансировании. Стремления, касающиеся обучения на протяжении всей жизни, должны быть четко закреплены в программных документах и политических заявлениях, подкрепленных конкретными целями и политическими мерами. Помимо политической приверженности, для реализации данных стремлений необходимо достаточное и устойчивое финансирование. Оно включает как государственное, так и частное (со стороны работодателей и домохозяйств) финансирование, которое должно опираться на подход (инструмент) расчета затрат и позволять распределять ресурсы эффективным образом и с учетом результатов. Программа финансирования развития навыков также должна обеспечивать правильные стимулы для обучения; для работодателей – инвестировать в навыки сотрудников, для поставщиков – предлагать качественные программы обучения, а для правительств – поддерживать уязвимых учащихся. Существуют различные способы финансирования развития навыков, однако особенной новой тенденцией является акцент на инструментах финансирования со стороны спроса, таких как индивидуальные счета для обучения.

### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени развитие навыков в перспективе обучения на протяжении всей жизни достаточно обеспечено ресурсами? Кто основные спонсоры системы непрерывного образования (государство, работодатели, граждане) в стране?

- Четко ли выделяются финансовые ассигнования на систему обучения на протяжении всей жизни в рамках национального бюджета на образование, включая государственно-частные партнерства? Существует ли всеобъемлющий бюджет на образование и обучение в рамках подхода в области обучения на протяжении всей жизни, или же различные подсектора финансируются по-разному? Каковы пробелы, в каких секторах/инициативах не хватает средств и почему?
- Какие стимулы предоставляются социальным партнерам, поставщикам образовательных услуг и обучения и отдельным лицам для обучения? Например, существуют ли коллективные договоренности о финансировании непрерывного профессионального обучения через правительственные и посреднические организации (например, отчисления в общий национальный, региональный или отраслевой фонд)? Кто может использовать фонды или другие источники, предназначенные для поощрения непрерывного обучения?
- Каким образом существующие положения (законодательство, политика, механизмы и потоки предоставления образовательных услуг и финансирования) помогают защитить от неравенства наиболее уязвимые, социально незащищенные и маргинализированные группы, лишенные возможностей для обучения?
- Каковы сильные стороны национального подхода к финансированию развития навыков?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.1.3 Избранные передовые практики в странах ЕС

- **ЕС/ЕФО:** Центры передового опыта (ЦПО) объединяют широкий круг местных партнеров, таких как поставщики профессионального образования и обучения, работодатели, исследовательские центры, агентства по вопросам развития и службы занятости (среди прочего), для развития «экосистем навыков», которые способствуют региональному, экономическому и социальному развитию, инновациям и стратегиям избирательной специализации. [Центры передового опыта – Занятость, социальные вопросы и инклюзия – Европейская комиссия \(europa.eu\)](#). См. также пример «Сеть передового опыта ЕФО: передовой опыт в сфере профессионального образования» (ETF Network for Excellence: [Vocational excellence](#)) | [ETF \(europa.eu\)](#)
- **Франция:** CPF (Compte staff deformation) – это схема обучения, введенная во Франции в 2015 году и поддерживающая людей на протяжении всей их профессиональной жизни для поддержания уровня квалификации или получения доступа к более высокому уровню квалификации для облегчения профессионального перехода. CPF носит универсальный характер: любой человек в возрасте 16 лет и старше, начинающий трудовую жизнь, пользуется CPF до выхода на пенсию, независимо от своего статуса: например, работник, соискатель работы, самозанятое лицо. С 2019 года на счета зачисляются евро. Также на счет можно добавлять средства от работодателей или других источников (например, фондов). Счет принадлежит физическому лицу, и такое лицо может совершенно свободно использовать средства на выбранное обучение, при условии, что оно включено в реестр. Подходящие учебные курсы перечислены на онлайн-платформе. Счет на обучение CPF, как и ваучеры, также может быть дополнен другими мерами, такими как консультации и рекомендации и (или) положениями об оплачиваемых учебных отпусках. В период с ноября 2019 г. по январь 2021 г. было зафиксировано 6,5 млн случаев использования CPF, что связано в общей сложности с 1,77 млн регистраций для участия в учебных мероприятиях (Европейская комиссия, 2021а, стр. 243).
- **Нидерланды:** бюджет STAP (голландская аббревиатура от Stimuleren Arbeidsmarktpositie или Incentive Labour Market Position) внедрен в марте 2022 года, и дает людям возможность более активно контролировать свою учебную карьеру. Он заменил существующую схему налоговых льгот, в рамках которой отдельные лица могли запрашивать налоговые скидки на покрытие расходов, связанных с участием в обучении взрослых. Схема STAP предоставит всем взрослым возможность тратить до 1 000 евро в год на обучение. Бенефициары могут подать

заявку на получение бюджета STAP один раз в год в течение шести периодов времени. Для выбора курсов разработан онлайн-портал. Пока не предлагается никаких конкретных мер по усилению работы с уязвимыми группами (Европейская комиссия, 2021а, стр. 233).

- **ЕС:** Совет рекомендует государствам-членам рассмотреть вопрос о создании индивидуальных счетов для обучения в качестве средства, позволяющего отдельным лицам принимать участие в обучении, актуальном для рынка труда, расширяющего их возможности в сфере обучения и облегчающего их доступ к занятости или сохранение такой занятости [Рекомендация Совета касательно индивидуальных счетов для обучения для стимулирования обучения взрослых трудоспособного возраста – Консилиум \(europa.eu\) \(Council recommendation on individual learning accounts to boost training of working-age adults – Consilium \(europa.eu\)\)](#)

## 4.2 Области политики и наводящие вопросы, связанные с оперативностью предоставления навыков

Системы обучения на протяжении всей жизни должны отвечать различным потребностям. Они должны поддерживать людей в приобретении навыков для рынка труда и жизни в целом, а также отвечать потребностям рынка труда и социально-экономических потребностей. Ключевыми механизмами для достижения этой цели являются надлежащая профориентация на протяжении всей жизни, а также соответствующее начальное и непрерывное обучение. Эти механизмы необходимы для обеспечения актуальности предоставления навыков для всех целевых групп населения и учреждений.

### 4.2.1 Система профориентации и профессионального образования и ориентация на рынок труда в формальных программах

Профориентация является ключевой стратегией мобилизации людей для продолжения обучения. Профориентация на протяжении всей жизни предлагает людям задуматься о себе, окружающем мире, своей карьере, своих потребностях в обучении и возможностях, и может быть предложена государственными службами занятости, поставщиками образовательных услуг и обучения, социальными партнерами или специализированными поставщиками профориентационных услуг. Профориентационные услуги могут быть интегрированы в другие услуги, предоставляться в любой обстановке, при личном контакте, онлайн или в сочетании с цифровыми платформами. В то время как в некоторых странах профориентационные услуги в основном предоставляются по запросу (за счет государственного или частного финансирования), ведется поиск более целостных и комплексных систем профориентации, чтобы предоставлять более эффективную поддержку молодым учащимся в их образовании и профессиональной подготовке и при переходе на рынок труда, а также взрослым для обдумывания следующих шагов в развитии их карьеры. Это также может помочь им (повторно) участвовать в обучении на протяжении всей жизни.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени профориентация и профессиональное образование, ориентация на рынке труда, саморазвитие и ориентация на социальные потребности эффективно интегрированы в программы начального образования и обучения?
- В какой степени профориентация и профессиональное образование доступны для всех учащихся, в том числе после окончания начального образования? Существует ли национальная стратегия или политика профориентации и консультирования на протяжении всей жизни? Включена ли профориентация в более широкую политику в отношении навыков, фондов навыков, занятости, образования и молодежи?
- Как организовано сотрудничество и координация между секторами занятости, образования и молодежи по вопросам профориентации и профессионального образования?

- В какой степени финансовые ресурсы для поддержки регулярного доступа к профориентационным услугам доступны для всех учащихся (например, через PES)? Каковы индивидуальные затраты на профориентацию?
- Как обеспечивается качество услуг (квалификация/подготовка специалистов-практиков, национальные стандарты обслуживания и стандарты компетенций специалистов-практиков, централизованно разрабатываемые методологии и инструменты консультирования по секторам или трудовое обучение в учебных заведениях и т. д.)?
- Какие типы информации и консультаций доступны учащимся, например, в части прогнозирования секторов, которые, как ожидается, будут пользоваться высоким или низким спросом в будущем, доступных программ образования и обучения, качества поставщиков обучения (например, уровень удовлетворенности участников, уровень занятости после окончания обучения), финансовой поддержки или общей информации или консультаций/помощи по возможностям обучения, оценки навыков и компетенций посредством тестов, проверки навыков или собеседований, информации или консультаций/помощи по процедуре признания навыков, компетенций или ранее пройденного обучения, или индивидуальных и групповых консультаций? В какой форме предоставляются профориентационные услуги и профессиональное образование (при личном контакте, в цифровой форме, учебные программы, профориентационные и консультационные бюро/службы или в других формах)?
- Каковы сильные стороны национального подхода к профориентации?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.2.2 Оперативность в получении навыков

Предложение по развитию навыков должно отвечать индивидуальным, общественным потребностям и потребностям рынка труда. Это требует создания эффективных и действенных систем для прогнозирования потребностей в навыках. Кроме того, информация из систем прогнозирования навыков должна использоваться для информирования о разработке и обновлении результатов обучения в рамках квалификаций и программ обучения и подготовки персонала. Для разработки систем обучения на протяжении всей жизни должны быть созданы эффективные механизмы, обеспечивающие соответствие условий обучения потребностям. Системы могут организовать их по-разному и на разных уровнях. Например, они могут опираться на учебные заведения, проводящие трассирующие исследования, или на национальные/отраслевые инициативы по анализу онлайн-вакансий и связанных с ними потребностей в навыках, или на любой другой соответствующий механизм прогнозирования навыков и цикла обратной связи. Цикл обратной связи между прогнозированием потребностей в навыках и постоянным обновлением результатов обучения является ключом к созданию и внедрению системы обучения на протяжении всей жизни.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени функционируют механизмы прогнозирования потребностей в навыках? На каком уровне анализируются потребности в навыках (национальный уровень, отраслевой уровень, региональный уровень, уровень школы/института)?
- Какие методы используются для анализа потребностей в навыках (анализ вакансий, опросы работодателей, трассирующие исследования, вовлечение работодателей в разработку профессиональных стандартов, большие данные и т. д.)?
- В какой степени результаты применения инструментов прогнозирования навыков используются для разработки и обновления квалификационных стандартов и описаний (замыкая цикл обратной связи систем образования и обучения), а также для адаптации учебных программ и соответствующего предоставления образовательных услуг?
- Каким образом заинтересованные лица на рынке труда участвуют в переходе от анализа навыков к определению результатов обучения/квалификационных стандартов и описаний?
- Каковы сильные стороны национального подхода к прогнозированию навыков?

- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

### 4.2.3 Обучение взрослых, переквалификация и повышение квалификации

Образование взрослых является ключевым компонентом и одним из наиболее важных элементов обучения на протяжении всей жизни. Однако его не следует путать с обучением на протяжении всей жизни, поскольку последнее понятие шире и включает в себя другие элементы, о которых говорилось во введении. Оно включает в себя все формы образования и обучения, направленные на обеспечение того, чтобы вся молодежь и взрослые участвовали в жизни своего общества и на рынке труда. Оно обозначает всю совокупность процессов обучения, формальных, неформальных и информальных, посредством которых люди, считающиеся в обществе взрослыми, развивают и обогащают свои способности жить и работать как в своих собственных интересах, так и в интересах своих сообществ, организаций и обществ<sup>5</sup>. Такие термины, как непрерывное обучение, повышение квалификации, переквалификация и т. д., являются другими способами обозначения того же понятия.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени неформальное обучение людей, выполнивших свои обязательства по базовому образованию и не имеющих статуса ученика или студента, регулируется в вашей стране (Закон об обучении взрослых, законодательство, политика и т. д.)?
- Каковы национальные приоритеты с точки зрения повышения квалификации и переквалификации различных целевых групп населения (грамотность, гендерный разрыв, цифровая грамотность, профпригодность и предпринимательский потенциал, поколение NEET (молодые люди, которые не работают и не учатся), рост предприятий, жизненные навыки, миграция и т. д.)?
- Как организовано обучение взрослых в вашей стране? Есть ли у вас сеть учебных заведений для взрослых (специализированные образовательные заведения для взрослых, организации/учебные заведения, предлагающие образование для взрослых в качестве дополнительной деятельности, образовательные центры в компаниях, государственные службы занятости, частные и некоммерческие учреждения, ассоциации, библиотеки и т. д.)?
- Какова роль предприятий в предоставлении возможностей для обучения взрослых и существует ли какое-либо юридическое обязательство предлагать возможности для развития навыков/карьеры?
- Каковы сильные стороны национального подхода к обучению взрослых?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

### 4.2.4 Избранная передовая практика в странах ЕС

- **Франция:** после того, как во Франции были проведены реформы в области индивидуальных счетов для обучения и базы данных квалификаций, системы профориентации также были прочно закреплены в законодательстве. Совет по профессиональному развитию (Conseil en évolution professionnelle: CÉP) «предлагает информацию, консультации и индивидуальную поддержку профессиональных проектов, бесплатную и доступную для любого активного человека (работников частного сектора, самозанятых, людей, ищущих работу...), а также для молодых людей, покинувших школьную систему без квалификации или диплома. К нему можно обратиться в любой момент профессиональной жизни и столько раз, сколько необходимо» (Eurydice/EACEA, 2022 (Эвридика/Исполнительное агентство по образованию, культуре и аудиовизуальным средствам, 2022 г.)).

<sup>5</sup> Обучение и образование взрослых подразумевают устойчивую деятельность и процессы приобретения, признания, адаптации способностей и обмена ими. Учитывая, что границы между молодежью и взрослыми в большинстве культур смещаются, в данном тексте термин «взрослый» обозначает всех тех, кто вовлечен в обучение и образование взрослых, даже если они не достигли установленного законом зрелого возраста (Марракешская декларация об обучении и образовании взрослых, 2022 г.)

- **Словения:** Словения приняла закон, вводящий профориентацию в качестве государственной услуги, и разработала соответствующее руководство. Руководство охватывает три области профориентации в сфере образования взрослых: i) зачисление в учебное заведение и продолжение образования, ii) определение и документирование знаний и навыков и iii) организованное самостоятельное обучение. Вне школьной системы консультанты по профориентации в центрах карьеры Службы занятости Словении также предоставляют бесплатные консультации для молодых людей. Они предлагают бесплатную информацию, индивидуальные консультации по вопросам карьеры и семинары по развитию профессиональных интересов и эффективному планированию карьеры. Кроме того, они предоставляют услуги родителям и школьным консультантам, которые помогают молодым людям в принятии решений относительно их карьеры. Для взрослых центры карьеры предоставляют информацию, которая помогает им в принятии решений о карьере, уделяя особое внимание безработным, а также студентам и тем, кто хочет изменить свою карьеру.
- **ЕС:** Новое тематическое мероприятие Европейского центра по развитию профессионального образования (Cedefop) « [Управление системами прогнозирования и сопоставления навыков в ЕС: углубленные страновые обзоры](#)» было запущено в 2016 году для поддержки взаимного обучения эффективному прогнозированию и сопоставлению навыков, а также обмена передовым опытом между государствами-членами ЕС.
- **ЕС:** в недавно принятой резолюции о новой Европейской повестке дня в области обучения взрослых подчеркивается необходимость расширения участия взрослых в формальном, неформальном и информальном обучении. В ней представлено видение того, как обучение взрослых должно развиваться в Европе к 2030 г. в следующих пяти приоритетных областях: i) управление обучением взрослых, ii) предоставление и использование возможностей обучения на протяжении всей жизни при устойчивом финансировании, iii) доступность и гибкость для адаптации к потребностям взрослых, iv) качество, равенство, инклюзивность и успех в обучении взрослых, обеспечение качества и активная поддержка социально незащищенных групп, а также v) зеленый и цифровой переход и связанные с ними потребности в навыках: <https://www.consilium.europa.eu/media/53179/st14485-en21.pdf>. См. также [Рекомендацию Совета от 19 декабря 2016 г. о путях повышения квалификации: Новые возможности для взрослых \(europa.eu\)](#)
- **ЮНЕСКО – КОНФИНТЕА VII** Марракешская рамочная программа действий: Использование преобразующей силы обучения и образования взрослых [FINAL MarrakechFrameworkForActionEN.pdf](#)

## 4.3 Области политики и наводящие вопросы, связанные с доступностью и гибкостью предоставления навыков

Системы обучения на протяжении всей жизни должны обеспечивать возможность перехода и продвижения не только между образовательными подсистемами, но и внутри самих систем. Учащиеся должны иметь возможность адаптировать свое направление обучения к своим конкретным потребностям и обстоятельствам. Это означает, что обучение должно быть доступно в различных учебных средах, что программы могут быть сокращенными и комбинируемыми (что означает, что они могут гибким образом объединяться и комбинироваться в меньшие учебные модули), что стимулируется использование цифровых инструментов для целей обучения, и что горизонтальные и вертикальные направления обучения сформированы и открыты.

### 4.3.1 Модулирование предоставления навыков/микроуровни квалификации

Использование подходов, основанных на результатах обучения, предлагающих меньшие учебные модули (которые можно комбинировать с полным формальным образованием), делает образование и обучение более гибкими и доступными для различных профилей учащихся, например, позволяя людям совмещать обучение с работой или обязанностями по уходу. Это также делает обучение и подготовку персонала более привлекательными для работодателей, предлагая более короткие и индивидуальные учебные курсы для их сотрудников. Особый подход

заключается в использовании микроуровней квалификации. Существуют различные примеры того, как микроуровни квалификации применяются образовательными учреждениями, и как частные (обучающие) компании разрабатывают и предлагают более короткие курсы, такие как MOOC (массовые открытые онлайн-курсы).

#### Наводящие вопросы для оценки

- Какое внимание в политике уделяется содействию повышению гибкости учебных программ и форматов обучения?
- В какой степени в программы формального образования внедряются модульные подходы?
- В какой степени учитываются малые квалификации? Связаны ли они с всеобъемлющими национальными системами квалификаций?
- В какой степени информация о модульных/малых квалификациях, предлагаемых в рамках различных систем образования и обучения, доступна для отдельных лиц?
- Как модульные/малые квалификации способствуют гибкости предоставления услуг в стране?
- Какие трансформации педагогики вы можете отметить в связи с модульными/малыми квалификациями?
- Каковы сильные стороны национального подхода к модулированию предоставления навыков и микроуровням квалификации?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.3.2 Обучение на рабочем месте

Расширение возможностей обучения на рабочем месте означает признание того, что ценное обучение происходит в различных условиях и учебных средах, и что эти различные учебные среды (включая рабочее место) могут поддерживать друг друга в приобретении соответствующих навыков. Обучение на рабочем месте также обеспечивает более тесное сотрудничество и участие различных заинтересованных лиц в развитии навыков в перспективе обучения на протяжении всей жизни, что способствует установлению многостороннего и многоуровневого управления. Возможности обучения на рабочем месте следует поощрять и за пределами формального образования, чтобы облегчить переход молодежи на рынок труда и (или) саморазвитие, профессиональную мобильность и т. д. См. также [Рекомендацию Совета от 15 марта 2018 г. о Европейской рамочной программе качественного и эффективного ученичества \(europa.eu\)](#)

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени подходы к обучению на рабочем месте интегрированы в программы формального образования?
- Какова доля недавних выпускников во всех формах обучения на рабочем месте?
- В какой степени обучение на рабочем месте, проходящее вне программ формального образования, подтверждается и признается (в связи с подтверждением и признанием ранее пройденного обучения)?
- Какие возможности обучения на рабочем месте (в рамках формального образования или вне его) существуют для различных целевых групп, таких как учащиеся в рамках НПОО, безработные, поколение NEET, лица с ограниченными возможностями и другие уязвимые категории?
- В какой степени существуют процедуры для обеспечения качества среды обучения на рабочем месте?
- Каковы сильные стороны национального подхода к обучению на рабочем месте в целом?

- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

### 4.3.3 Цифровизация

Работа над цифровыми аспектами в организации развития навыков, их предоставлении и содержании становится все более важной как для молодых, так и для взрослых учащихся, учитывая быстрые и глубокие технологические и нетехнологические преобразования. Цифровизация позволяет сделать обучение более доступным для учащихся, а предоставление более гибким и незаменимым в системе обучения на протяжении всей жизни. Согласно исследованию ILO/UNESCO 2020 года, «Цифровизация становится движущей силой обучения на протяжении всей жизни и гибких путей обучения». Цифровая компетентность учителей является ключевым ограничивающим фактором и нуждается в усилении. [DigComp EC \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/digcomp/) представляет собой общую Европейскую рамку цифровой компетентности для преподавателей, которая может служить ориентиром при разработке политики.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени цифровые подходы интегрированы в системы образования и обучения (предоставление образовательных услуг, оценивание, консультации)?
- В какой степени учащимся оказывается поддержка в получении доступа к возможностям цифрового обучения (инфраструктура ИКТ в учебных помещениях, собственные устройства)? Существуют ли конкретные инициативы по поддержке уязвимых учащихся?
- Как внимание к цифровому обучению повысило гибкость обучения и расширило возможности для обучения?
- Какие вы можете привести примеры случаев, когда предоставление цифровых навыков расширило доступность и использование потенциальных путей обучения (рассмотрите предложения по микрообучению, а также цифровое, мобильное и смешанное обучение)?
- Как обстоят дела с использованием открытых образовательных ресурсов?
- В какой степени учителя и преподаватели получают поддержку для работы с цифровыми подходами к обучению?
- Каковы сильные стороны национального подхода к цифровизации?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

### 4.3.4 Избранная передовая практика в странах ЕС

- **ЕС:** для усиления обучения на протяжении всей жизни Совет рекомендует государствам-членам принять европейский подход к микроуровням квалификации и, в частности, применять общее определение ЕС, стандарты ЕС и ключевые принципы для разработки и выпуска микроуровней квалификации [pdf \(europa.eu\)](#).
- **Дания:** Дания имеет давнюю традицию предлагать модульный подход. Как «основное» образование, так и программы образования взрослых включают несколько «ступеней» (trin) и специализаций, соответствующих определенному положению на рынке труда. Эти ступени позволяют учащимся покинуть программу, не завершив полностью одну из основных программ, но при этом получить частичную квалификацию. Все они связаны с НРК, а также автоматически связаны с Европейскими квалификационными рамками (ЕКР).
- **Финляндия:** «Финляндия ввела курс ученичества в сфере профессионального образования и обучения для взрослых. Оба курса ПОО для взрослых – ученичество и обучение в школе – имеют одинаковую ценность: оба открывают дверь к получению квалификации, соответствующей рынку труда, для тех, кто в противном случае не мог бы себе этого позволить. Основным стимулом курса ученичества, как в начальном ПОО, так и в ПОО для взрослых, является вознаграждение, выплачиваемое работодателем ученику».

- **Германия:** «Инициатива Zukunftsstarter (лица, приступающие к работе в будущем) Министерства по делам семьи и Национального агентства занятости поддерживает неквалифицированных или низкоквалифицированных взрослых в возрасте от 25 до 35 лет, которые хотят пройти курс ученичества или пройти другое обучение в рамках НПОО. Инициатива предусматривает субсидии для 120 000 кандидатов в 2020-2022 годах и специально разработана для того, чтобы помочь малообеспеченным взрослым найти квалифицированную работу. С января 2020 года предоставление ПОО с неполным рабочим днем стало более гибким, чтобы позволить большему количеству взрослых, например, лицам с нарушениями здоровья или лицам, осуществляющим уход за детьми или другими членами семьи, а также беженцам и другим уязвимым группам взрослых, выбрать этот вариант. Основное условие заключается в том, чтобы кандидат на ученичество и заинтересованная в нем компания согласовали практические условия неполной занятости».
- **ЕС/CEDEFOP:** проект CEDEFOP «Цифровизация, искусственный интеллект (ИИ) и будущее сферы труда» анализирует влияние и движущие силы цифровизации и автоматизации, стимулируемых развитием робототехники, ИИ и других цифровых технологий, на занятость, а также на изменение потребностей в навыках и несоответствие навыков. В нем также рассматриваются последствия цифровизации для новых форм работы и обучения, таких как работа на платформе или гиг-работа или же удаленная работа на основе ИКТ. Проект направлен на информирование политики в отношении будущего профессионального образования и обучения: [Цифровизация, ИИ и будущее сферы труда | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://www.cedefop.europa.eu/en)

## 4.4 Области политики и наводящие вопросы, связанные с признанием ценности навыков и направлений обучения

Навыки, приобретаемые в рамках эффективных систем обучения на протяжении всей жизни, оцениваются независимо от выбранного направления обучения. Для этого подсистемы образования и обучения (начальное ПОО, непрерывное ПОО, высшее образование, неформальное обучение и т. д.) должны взаимодействовать и иметь возможность подтверждать обучение, которое проходило в другой подсистеме. Этому способствуют подходы к описанию целей направлений обучения, которые ориентированы на результаты обучения; установление рамок квалификаций, охватывающих формальные и неформальные пути обучения; стимулирование использования подтверждения и признания ранее пройденного обучения; а также обеспечение в программах образования и обучения баланса между узкопрофессиональными и универсальными навыками, сохраняя горизонтальные и вертикальные пути продвижения открытыми. Мосты между формальными и неформальными системами упрощают переход от формального к неформальному обучению и наоборот. Кроме того, работа над НРК повышает способность реагировать на потребности и поддерживает гибкость предоставления услуг, что является важным аспектом систем обучения на протяжении всей жизни.

### 4.4.1 Рамки квалификаций, охватывающие как формальные, так и неформальные

Разработка национальных рамок квалификаций (НРК) стимулирует описание квалификаций с точки зрения результатов обучения и упрощает использование подтверждения и признания ранее пройденного обучения и независимого от пути приобретения навыков. НРК специально разработаны для содействия обучению на протяжении всей жизни (Европейский парламент и Совет ЕС, 2017 г.), а также потому, что они облегчают регулярный пересмотр описаний квалификаций.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени все сектора образования и обучения охвачены национальной системой квалификаций, включая неформальное обучение?

- Какую роль результаты обучения играют в системе квалификаций и как они интегрированы в описание квалификаций?
- Как можно использовать обучение, полученное с помощью неформальных и информальных средств, для приобретения квалификаций или получения доступа к обучению, предусмотренных рамками?
- В какой степени широкий и репрезентативный круг заинтересованных лиц вовлечен в национальную систему квалификации?
- В какой степени функционируют механизмы для разработки и обновления описаний квалификаций?
- В какой степени национальная система квалификаций заметна, используется и эффективна при структурировании предложений по образованию и обучению в стране?
- Какие сильные стороны национальной системы квалификаций можно выделить?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.4.2 Проверка и признание подходов к ранее пройденному обучению

Стирание границ между формальным, неформальным и информальным обучением еще больше усиливает необходимость создания эффективных систем подтверждения и признания ранее пройденного обучения, основанных на более формативных и ориентированных на учащихся оценках. Подтверждение и признание опыта и ранее пройденного обучения позволяют лучше сочетать навыки и прогрессировать в обучении, оказывая положительное влияние на другие аспекты, такие как инклюзивность и возможность перехода внутри систем, делающие возможным вертикальное и горизонтальное продвижение в рамках формальных систем образования и обучения, и содействующие такому продвижению. См. также [«Рекомендация Совета от 20 декабря 2012 года по валидации неформального и информального обучения» \(europa.eu\)](#)

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени внедрены процедуры подтверждения и признания ранее пройденного обучения? На каком уровне они предоставляются (национальном, институциональном)?
- Как организовано подтверждение и признание (посредством анализа портфолио, тестов, индивидуального формативного оценивания и др.)?
- Каким образом процедуры подтверждения и признания облегчают доступ для тех, кто не соответствует обычным требованиям для поступления, или для тех, кто желает возобновить обучение на более позднем этапе жизни?
- В какой степени эти процессы связаны/интегрированы с другими услугами (консультации, финансовая поддержка, обучение)?
- В какой степени подтверждение и признание ранее пройденного обучения используются для поддержки прогресса в обучении, продвижения по карьерной лестнице, смены карьеры? Это система, используемая на основании предложения?
- Как происходит продвижение к дальнейшему обучению? Есть ли какие-либо препятствия? Почему?
- Каковы сильные стороны национального подхода к подтверждению и признанию ранее пройденного обучения?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.4.3 Балансирование навыков, специфичных для конкретной работы, с более универсальными навыками в формальных программах, с целью облегчения сквозного и вертикального развития.

Применение подхода, основанного на результатах обучения, имеет ключевое значение для повышения прозрачности результатов системы образования и обучения и возможностей перехода внутри системы. Сам по себе он не поддерживает возможность перехода между подсистемами образования и обучения. Для этого требуется внесение изменений в первоначальные программы ПОО/ВО, с целью гарантировать отсутствие тупиковых ситуаций в системе. Возможность прогресса в обучении означает, что результаты обучения должны включать общие и универсальные навыки и компетенции, которые позволят выпускникам продолжить обучение и (или) облегчат профессиональную мобильность. [Рекомендации Совета ЕС по ключевым компетенциям обучения на протяжении всей жизни | Европейское образовательное пространство \(europa.eu\)](#) представляет собой общую Европейскую рамку, которая может служить ориентиром для разработки политики.

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени при разработке результатов обучения в рамках формальных программ учитывается баланс между общими/универсальными навыками и узкопрофессиональными навыками?
- В какой степени ключевые компетенции для обучения на протяжении всей жизни (или аналогичные концепции) включены в описания квалификаций?
- В какой степени эффективно исключаются тупиковые ситуации в системах образования и обучения (т. е. все квалификации позволяют продолжить обучение)?
- Каковы сильные стороны национального подхода к балансу между универсальными и узкопрофессиональными компетенциями или ключевыми компетенциями и (или) путями между различными сегментами образования?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.4.4 Избранная передовая практика в странах ЕС

**Польша:** каждая отрасль экономики требует определенного набора результатов обучения. Отраслевые рамки квалификаций (ОРК) представляют собой детализированные отраслевые компоненты Польской рамки квалификаций (ПРК). Это специализированные инструменты, состоящие из дескрипторов уровней для отраслей, осуществляющие «перевод» ПРК в собственную терминологию отрасли. Разработка ПРК в Польше основана на подходе типа «отрасль для отрасли», который активно вовлекает заинтересованные лица из отрасли в разработку структуры для их соответствующей отрасли. Это увеличивает вовлеченность заинтересованных лиц на рынке труда в развитие навыков и улучшает мобильность между отраслями, поскольку повышается прозрачность приобретенных навыков.

**Бельгия (Фландрия):** во Фландрии существует различие между профессиональной квалификацией и образовательной квалификацией. Профессиональная квалификация дает общее представление о компетенциях, с которыми человек может заниматься профессиональной деятельностью. Профессиональная квалификация может быть получена посредством образования, обучения или путем признания практического опыта. Образовательная квалификация – это набор компетенций, необходимых для функционирования и участия в жизни общества, с которыми человек может начать дальнейшее обучение в среднем или высшем учебном заведении или заниматься профессиональной деятельностью. Система способствует формированию независимости приобретенных навыков, признания и возможностей перехода в системах от выбранных направлений обучения.

**Португалия:** основная цель португальского подтверждения неформального и информального обучения состоит в том, чтобы повысить уровень школьной и (или) профессиональной

аттестации населения Португалии, а именно лиц трудоспособного возраста (работающих или безработных). 300 центров Qualifica (местные центры образования для взрослых) обеспечивают предложение по подтверждению неформального и информального обучения по всей стране. Инициатива Qualifica тесно связана с НРК и подходами в ПОО и ВО в аспекте создания всеобъемлющей системы, которая расширяет охват как работающих, так и безработных лиц в системе обучения и обеспечивает их развитие (как в карьере, так и в возможностях обучения).

**Финляндия:** FiNQF (Финская национальная рамка квалификаций) основана на результатах обучения, что делает формальную структуру квалификаций более прозрачной. Она также оказалось полезной для неформального сектора, поскольку представители сектора смогли описать и обозначить свои курсы и учебные программы курсов в соответствии с уровнями FiNQF, чтобы способствовать подтверждению со стороны поставщиков неформального и формального образования.

## 4.5 Области политики, связанные с качеством предоставления услуг

Системы обучения на протяжении всей жизни необходимы для обеспечения качественных результатов обучения на всех уровнях и для всех учащихся. Это, очевидно, связано с вышеупомянутыми областями политики (подходы к результатам обучения, актуальность навыков и т. д.), а также с механизмами обеспечения качества и качеством преподавательского состава. Как часто предполагается, учителя и преподаватели являются наиболее важным фактором, определяющим качество образования. В связи с этим любая система обучения на протяжении всей жизни должна предполагать инвестирование в преподавательский состав и администрацию учебного заведения для обеспечения качества обучения. Существует также тесная связь между квалификационными рамками и процессами обеспечения качества (см. передовые практики ЕС ниже): отдельные лица, общество и компании должны иметь возможность доверять развитию навыков в системе обучения на протяжении всей жизни, а для этого требуются эффективные механизмы обеспечения качества.

### 4.5.1 Профессиональное развитие учителей

Чтобы лучше поддерживать учащихся, преподавательский состав должен иметь возможность связать обучение с рынком труда и сделать обучение актуальным с учетом условий, в которых находится учащийся, а также обладать самыми современными знаниями в области педагогики, включая использование цифровых инструментов и контента. Это включает в себя связь учителей с рабочим местом с помощью различных форм непрерывного профессионального развития. Обзор Европейской комиссии 2018 г., основанный на работе Рабочей группы ET2020 по ПОО (2016-2018 гг.), определил 12 направлений политики по поддержке учителей и преподавателей в высокоэффективном ученичестве и обучении на рабочем месте, которые были сгруппированы в четыре блока: i) определение ролей и обязанностей учителей и преподавателей в системах ПОО; ii) усиление профессионального развития учителей и преподавателей; iii) подготовка учителей и преподавателей для решения ключевых задач; и iv) содействие сотрудничеству для поддержки их работы. [Учителя и преподаватели занимают важное место – Бюро публикаций ЕС \(europa.eu\)](#)

#### Наводящие вопросы для оценки

- В какой степени осуществляется начальная педагогическая подготовка и подготовка без отрыва от работы учителей и преподавателей с целью предоставить им навыки, необходимые для работы в меняющихся условиях?
- В какой степени учителя и преподаватели получают поддержку для поддержания связи с профессиональной ориентацией (т.е. производственной практикой и развитием производственной практики)?
- Какие существуют механизмы для поддержки непрерывного профессионального развития учителей и преподавателей (финансовая поддержка, время, выделяемое на непрерывное профессиональное развитие, возможности обучения, консультации)?

- Каковы сильные стороны национального подхода к профессиональному развитию учителей и преподавателей?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.5.2 Обеспечение качества и реестр курсов гарантированного качества

Механизмы обеспечения качества, охватывающие системы образования и обучения, различаются в зависимости от образовательной подсистемы и страны. Они могут включать в себя различные меры, такие как инспекции, знаки/маркировки/сертификацию качества и методы самооценки. Разнообразие возрастает, если рассматривать обеспечение развития навыков вне формального образования и обучения. Если рассматривать всю систему обучения на протяжении всей жизни, то прозрачность и доверие к предлагаемым квалификациям и сертификациям, в том числе за пределами системы формального образования и обучения, пойдет на пользу всей системе. Для этого необходимы четкие процедуры обеспечения качества в сочетании с реестрами курсов гарантированного качества. Существует несколько передовых практик обеспечения качества в различных секторах образования, но сделать практику обеспечения качества пригодной для обучения на протяжении всей жизни (часто требующую большей адаптации и гибкости) гораздо сложнее.

##### Наводящие вопросы для оценки

- Какие механизмы обеспечения качества действуют при предоставлении образовательных программ? Включают ли эти механизмы ориентацию на обучение на протяжении всей жизни (например, упор на устойчивость, продолжение обучения, инклюзивность предоставления, использование подтверждения и признания ранее пройденного обучения)?
- В какой степени охвачены все системы образования и обучения? Охвачены ли они одной и той же системой, системами, основанными на одних и тех же принципах, разными системами?
- Как организовано обеспечение качества в различных системах образования и обучения? Какой тип механизма используется? Каковы роли и обязанности основных заинтересованных лиц? Какие инструменты используются? Какие показатели применяются для измерения и мониторинга качества?
- Как механизм обеспечения качества интегрирован с другими аспектами, такими как система квалификации, модулирование, качество учителей, прогнозирование навыков, консультации и подтверждение)?
- Каковы сильные стороны национального подхода к обеспечению качества?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.5.3 Мониторинг и оценка работы в области политики

Действия в области политики должны сопровождаться мониторингом и оценкой (МиО), чтобы увидеть, приводят ли действия к ожидаемым результатам и существуют ли проблемы с реализацией, которые необходимо решить. Это включает как конкретный мониторинг эффективности и результативности отдельных действий, так и общесистемную оценку того, как система в целом обеспечивает достижение желаемых результатов обучения на протяжении всей жизни.

##### Наводящие вопросы для оценки

- Какие существуют механизмы МиО для предоставления навыков (формальные, неформальные и информальные)? Включают ли эти механизмы ориентацию на обучение на протяжении всей жизни (например, сосредоточение внимания на согласованности подсистем и возможности перехода между ними, непрерывном обучении, инклюзивности предоставления услуг и т. д.)?

- В какой степени результаты МиО используются для разработки, внедрения и обновления политики и действий?
- Каковы основные проблемы, связанные с МиО в области навыков (данные, фрагментация действий в области МиО, участие и вклад заинтересованных лиц, межведомственное сотрудничество и т. д.)?
- Каковы сильные стороны национального подхода к МиО в области навыков?
- Какие аспекты нуждаются в улучшении (возможно, с помощью анализа передового опыта других стран)?

#### 4.5.4 Избранная передовая практика в странах ЕС

**Австрия:** в Австрии с 2011 года была основана AT-Cert (Ö-Cert). AT-Cert была разработана учеными, в том числе представителями провинций и сектора образования взрослых. AT-Cert – это надрегиональная модель признания мер по обеспечению качества в образовательных организациях для взрослых. AT-Cert признает различные сертификаты качества и создает единые стандарты качества для поставщиков образовательных услуг по всей Австрии (Европейская комиссия, 2019а, стр. 61; Ö-CERT, 2022 г.).

**Франция:** закон 2018 года устанавливает новый национальный стандарт качества, направленный на обеспечение большей гармонизации и прозрачности – единую Национальную справочную рамку обеспечения качества (содержащую 7 критериев и 32 индикатора). Она стала основой для получения поставщиками обучения сертификата качества под названием «QUALIOP1». Прямым следствием этого стала большая прозрачность для обучающихся, которые стали главными действующими лицами в развитии собственных компетенций, поддерживаемых индивидуальным счетом для обучения CPF – Compte personnel de formation. Все квалификации в Национальном реестре профессиональных квалификаций (RNCP) находятся в ведении France compétences, которая также является национальной справочной организацией по вопросам, связанным с качеством, в Европейском Союзе. Она является частью сети [EQAVET – Европейская сеть по обеспечению качества профессионального образования и обучения – Занятость, социальные вопросы и инклюзия – Европейская комиссия \(europa.eu\)](#)

**ЕС/ЕФО:** Сообщество инновационных педагогов ЕФО способствует продвижению, обсуждению и внедрению инновационных методов преподавания и обучения среди учителей, преподавателей и других специалистов в области образования, с целью расширения возможностей новаторских педагогов помогать друг другу внедрять инновации: [Сообщество педагогов-новаторов | Открытое пространство \(europa.eu\)](#)

**ЕС/ЕФО:** Туринский процесс представляет собой периодический цикл оценки, измеряющий эффективность реформ системы навыков в странах-соседах ЕС. Начатые ЕФО в 2010 году раунды отчетности обеспечивают регулярный обзор прогресса в разработке политики в области ПОО, помогают определить будущие приоритеты и разработать соответствующую политику. Последний раунд (2022-2024 гг.) посвящен производительности системы и обучению на протяжении всей жизни [Главная | ЕФО \(europa.eu\)](#).

# Приложение 1. Параметры мониторинга уровня 1 Туринского процесса: Области, параметры и результаты в рамках ориентира для мониторинга

## Область А. ДОСТУП, УЧАСТИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Параметр А.1	ДОСТУПНОСТЬ
Результат А.1.1	<b>Доступность и привлекательность – начальное ПОО</b> Этот результат передает степень привлекательности исходного ПОО как варианта для получения образования по сравнению с другими альтернативами и его доступность различным целевым группам учащихся. Когда речь идет о целевых группах, возможно включение конкретных областей исследования, чтобы лучше передать разделение по половому признаку.
Результат А.1.2	<b>Доступность и привлекательность – последующее ПОО</b> Этот результат передает степень привлекательности непрерывного ПОО, включая третичное ПОО, при наличии такового, по сравнению с другими вариантами развития навыков после получения среднего образования и с неформальными альтернативами, а также доступность такого образования различным целевым группам
Результат А.1.3	<b>Доступность возможностей для обучения в течение всей жизни благодаря активной политике на рынке труда (АПРД); доступность других возможностей для обучения в течение всей жизни, включая корпоративное обучение</b> Этот результат передает доступность возможностей обучения в течение всей жизни по программам, представленным на рынке труда, и других форм обучения в течение всей жизни для взрослых и молодежи трудового возраста, включая возможности обучения от неформальных схем и зачислений до ПНИО.
Параметр А.2	УЧАСТИЕ
Результат А.2.1	<b>Гибкие направления: возможность перехода по вертикали</b> Этот результат призван отразить возможность перехода по вертикали в системах образования и обучения по сравнению с начальным и дополнительным ПОО, в части перехода между последовательными этапами образования и подготовки.
Результат А.2.2	<b>Гибкие направления: возможность перехода по горизонтали</b> Этот результат призван отразить возможность перехода по горизонтали в системах образования и обучения по сравнению с ПОО, в части возможности перехода между параллельными курсами образования и подготовки, а также перехода между формальными и неформальными схемами обучения и перехода к ПНИО.
Результат А.2.3	<b>Движение учащихся к последующим этапам образования и подготовки или к завершению обучения (выпуску)</b> Этот результат передает степень успеваемости учащихся в ПОО по сравнению с другими альтернативами образования и обучения. Степень успеваемости определяется по показателям отсева, отсутствию прогресса и отчислениям в зависимости от типа программы и условий обучения, количества выпускников по типу программы и условиям обучения, включая неформальные схемы и ПНИО.

## Область В. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Параметр В.1	КАЧЕСТВО И АКТУАЛЬНОСТЬ
Результат В.1.1	Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни и качество результатов обучения

	Этот результат передает степень, в которой система образования и обучения успешно обеспечивает базовые навыки и ключевые компетенции учащихся в рамках формального образования. Степень успешности определяется по регулярным международным опросам и оценкам результатов обучения и компетенций.
Результат В.1.2	<b>Навыки и компетенции взрослых</b> Этот результат передает степень, в которой взрослые трудового возраста используют базовые навыки и ключевые компетенции, что определяется по результатам регулярных международных опросов.
Результат В.1.3	<b>Участие в обучении без отрыва от работы</b> Этот результат отражает прагматическую значимость программ начального и дополнительного ПОО через призму учебы без отрыва от работы и доли программ с результатами (целями), которые учитывают учебу без отрыва от работы.
Результат В.1.4	<b>Профпригодность учащихся</b> Этот результат передает актуальность возможностей непрерывного обучения для рынка труда по показателям трудоустройства выпускников с начальным ПОО, дополнительным ПОО и другими формами обучения в течение всей жизни, в которые входит ПОО.
Результат В.1.5	<b>Участие в профориентации и профобразовании</b> Этот результат призван передать сдвиг от предоставления сведений о профессиях и образовательных программах на переходных этапах к развитию навыков управления карьерой у людей с раннего школьного возраста, что позволит им контролировать свои переходы между различными этапами получения образования и работы на протяжении всей своей жизни.
<b>Параметр В.2</b>	<b>ПРОФЕССИОНАЛИЗМ</b>
Результат В.2.1	<b>Профессионализм в преподавании</b> Этот результат отражает степень, в которой возможности для обучения на протяжении всей жизни, предоставляемые в рамках начального и непрерывного ПОО, обусловлены процессами непрерывного развития и профессионального совершенствования учителей, учащихся и менеджеров.
Результат В.2.2	<b>Профессионализм в обучении</b> Этот результат отражает степень, в которой возможности обучения на протяжении всей жизни обеспечивают выпускников высококлассными навыками и компетенциями, востребованными на рынке труда, и способствуют передаче знаний в другие части системы.
<b>Параметр В.3</b>	<b>ИННОВАЦИИ</b>
Результат В.3.1	<b>Системные инновации в преподавании и обучении</b> Этот результат отражает степень инновационности преподавания и обучения в системном масштабе.
Результат В.3.2	<b>Справедливая цифровизация</b> Этот результат отражает степень наличия и доступности цифровых решений в системе образования и обучения.
Результат В.3.3	<b>Привлекательная среда обучения</b> Этот результат отражает различные аспекты мотивации учащихся и их отношения к обучению.
Результат В.3.4	<b>Диверсификация услуг ПОО</b> Этот результат отражает степень, в которой учреждения ПОО (т.е. количество учреждений ПОО) предоставляют нетрадиционные услуги, такие как прикладные исследования, консалтинг, технологический обмен и другие.
<b>Параметр В.4</b>	<b>ОПЕРАТИВНОСТЬ</b>

Результат В.4.1	<b>Актуальность учебных материалов: переход на экологичность</b> Этот результат передает степень, в которой учебные программы для молодежи и взрослых учитывают важность осведомленности об изменении климата, включая развитие «зеленых навыков» для устойчивой экономики.
Результат В.4.2	<b>Актуальность учебных материалов: переход на цифровой формат</b> Этот результат передает степень, в которой учащиеся обеспечены базовыми цифровыми навыками, и степень, в которой учебные программы для молодежи и взрослых содержат темы, связанные с цифровизацией.
Результат В.4.3	<b>Оперативность предложения программ</b> Этот результат отражает степень и скорость реагирования систем начального и последующего ПОО на потребности рынка труда и другие изменения, касающиеся демографии и социально-экономического развития.

## Область С. СТРУКТУРА СИСТЕМЫ

<b>Параметр С.1</b>	<b>УПРАВЛЕНИЕ И РУКОВОДСТВО</b>
Результат С.1.1	<b>Доступность данных</b> Этот результат относится к доступности административных и больших данных, которые описаны в уровне 1 структуры контроля, участию в крупномасштабных международных экспертизах, а также к техническим возможностям создания (управления) фактическими данными, способствующими контролю и совершенствованию.
Результат С.1.2	<b>Совместное руководство</b> Этот результат передает степень вовлеченности частного сектора и других заинтересованных лиц со стороны в создание и предложение возможностей для обучения в течение всей жизни в рамках начального и непрерывного ПОО.
Результат С.1.3	<b>Надежное обеспечение качества и общественная подотчетность</b> Этот результат предусматривает наличие механизмов обеспечения качества и подотчетных схем, например, посредством оценки работы поставщиков, публичного размещения результатов оценки и финансовых отчетов, за счет наличия реестра (базы данных) квалификаций.
Результат С.1.4	<b>Профессиональные обязанности персонала</b> Этот результат отражает наличие квалифицированного персонала в руководстве и на других ключевых административных должностях на уровне поставщиков
Результат С.1.5	<b>Интернационализация</b> Этот результат отражает степень интернационализации в начальном и непрерывном ПОО, в плане интернационализации схем обеспечения качества, содержания учебных программ, квалификаций (т.е. признание международных квалификаций, деятельность органов, присваивающих квалификацию, за пределами своей страны и т. д.).
<b>Параметр С.2</b>	<b>РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>
Результат С.2.1	<b>Надлежащее распределение и использование финансовых ресурсов</b> Этот результат отражает достаточность финансовых средств, вложенных в начальное и непрерывное ПОО, по сравнению с другими сегментами образования и подготовки с точки зрения уровня инвестиций и их распределения, а также степени диверсификации финансирования между государственными и частными источниками.
Результат С.2.2	<b>Надлежащее распределение и использование кадров</b> Этот результат отражает эффективность управления кадрами с точки зрения их распределения и использования, в частности по коэффициенту удержания преподавателей и инструкторов, по нехватке преподавателей и инструкторов, соотношению преподавателей и учащихся и т. д., уровню доходов по сравнению со средним доходом по стране и т. д.

Результат С.2.3

**Надлежащая материальная база**

Этот результат отражает достаточность материальной базы для обучения и подготовки, включая наличие учебных материалов, которые поддерживают и способствуют эффективному преподаванию, обучению и подготовке.

## Приложение 2. Источники и дополнительная литература

- Buchanan, J., Anderson, P., & Power, G. (2017). Skill Ecosystems. В С. Warhurst, К. Mayhew, D. Finegold, & J. Buchanan (Ред.), *The Oxford Handbook of Skills and Training* (стр. 444-465). Oxford: Oxford University Press.
- ETF. (2021). *Skills for green and inclusive societies*. Получено из European Training Foundation: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/skills\\_for\\_green\\_and\\_inclusive\\_societies\\_conference\\_conclusions.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/skills_for_green_and_inclusive_societies_conference_conclusions.pdf)
- ETF. (2022a). *Policies for system change and lifelong learning: a Torino Process cross-country digest (2018-2021)*. Turin: European Training Foundation.
- ETF. (2022b). *Torino Process 2022-2024: Towards lifelong learning (Guidelines to a new framework for system monitoring and policy reviews)*. Turin: European Training Foundation.
- ILO. (2013). *Comparative Analysis of National Skills Development Policies: A Guide for Policy Makers*. Geneva: International Labour Organisation.
- Bjornavold, J., & Chakroun, B. (2017). *USING LEARNING OUTCOMES TO COMPARE THE PROFILE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING QUALIFICATIONS – A GLOBAL APPROACH*. [https://ockham-ips.nl/Portals/57/OpenContent/Files/4902/Learning\\_outcomes\\_compare\\_qualifications\\_2017\\_B051.pdf](https://ockham-ips.nl/Portals/57/OpenContent/Files/4902/Learning_outcomes_compare_qualifications_2017_B051.pdf)
- Broek, S. D., Buiskool, B., & Hake, B. (2010). *Impact of ongoing reforms in education and training on the adult learning sector*. Research voor Beleid. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/82ebbd8-35aa-4e5a-a815-1e1e0b434e6d>
- Broek, S. D., Cino Pagliarello, M., de Vreede-Van Noort, R., & Vroonhof, P. (2017). *Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships*. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/88780c83-6b64-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>
- Broek, S., Hogarth, T., Baltina, L., & Lombardi, A. (2017). Skills development and employment: Apprenticeships, internships and volunteering. *European Parliament*.
- Cedefop. (2011). *Shaping lifelong learning: Making the most of European tools and principles*. European Centre for the Development of Vocational Training. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/79703>
- Cedefop. (2012a). *Permeable education and training systems: Reducing barriers and increasing opportunity*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/46221>
- Cedefop. (2012b). *Vocational education and training in Denmark: Short description*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/69492>
- Cedefop. (2015). *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/38475>
- Cedefop. (2017a). *Financing adult learning database*. CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db>
- Cedefop. (2017b). *Poland: Comprehensive qualifications framework for the construction sector*. CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/poland-comprehensive-qualifications-framework-construction-sector>
- Cedefop. (2018a). *Apprenticeship schemes in European countries: A cross-nation overview*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4166>
- Cedefop. (2018b). *Skills forecast: Trends and challenges to 2030*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/4492>
- Cedefop. (2019a). *Apprenticeship for adults: Results of an explorative study*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/24300>

- Cedefop. (2019b). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 7: VET from a lifelong learning perspective: Continuing VET concepts, providers and participants in Europe 1995-2015: Vol. No 74*. Publication Office of the European Union.
- Cedefop. (2020a). *Apprenticeships for adults: Helping secure good jobs for people and skills for businesses and labour markets*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2801/873014>
- Cedefop. (2020b). *Digital gap during COVID-19 for VET learners at risk in Europe. Synthesis report on seven countries based on preliminary information provided by Cedefop's Network of Ambassadors tackling early leaving from VET*.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/digital\\_gap\\_during\\_covid-19.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/digital_gap_during_covid-19.pdf)
- Cedefop. (2020c). *Empowering people to cope with change: Comprehensive learning support systems offer people a navigational aid in challenging times*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2801/82440>
- Cedefop. (2020d). *European Qualifications Framework Initial Vocational Education and Training: Focus on Qualifications at Levels 3 and 4. Cedefop Research Paper. No 77*.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/5577\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5577_en.pdf)
- Cedefop. (2020e). *Key competences in initial vocational education and training: Digital, multilingual and literacy: Cedefop research paper; No 78*. Publications Office of the European Union.  
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/671030>
- Cedefop. (2020f). *Vocational education and training in Europe, 1995-2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century (Vol. 1—Cedefop reference series)*. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/794471>
- Cedefop. (2021a). *Conference on microcredentials for labour market education and training: Agenda*.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/microcredentials\\_2021\\_agenda\\_1.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/microcredentials_2021_agenda_1.pdf)
- Cedefop. (2021b). *Review and renewal of qualifications: Towards methodologies for analysing and comparing learning outcomes*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/615021>
- Cedefop. (2021c). *The role of work-based learning in VET and tertiary education*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2801/799490>
- Cedefop. (2021d, April 13). *Sweden: Study confirms attractiveness of vocational packages*. CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/sweden-study-confirms-attractiveness-vocational-packages>
- Cedefop. (n.d.). *Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes [database explorer]*.  
[http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches-comparison?search=&learner\\_status\\_tid\[\]=3188](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches-comparison?search=&learner_status_tid[]=3188)
- Council of the European Union. (2012). *Recommendation on the validation of non-formal and informal learning*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>.
- Delors, J., & et. al. (1996). *Learning: The treasure within*. UNESCO.
- Dovzak, K., Dobrovoljc, A., Jug Dosler, A., Vilic Klenovsek, T., & Zagmajster, M. (2020). *Guidelines for implementing adult education guidance as a public service*. Andragoski center Slovenije.  
[https://arhiv.acs.si/dokumenti/Guidelines\\_for\\_implementing\\_adult\\_education\\_guidance\\_as\\_a\\_public\\_service.pdf](https://arhiv.acs.si/dokumenti/Guidelines_for_implementing_adult_education_guidance_as_a_public_service.pdf)
- ETF. (2021). *Building lifelong learning systems: Skills for green and inclusive societies in the digital era: 21–25 June 2021 conference conclusions*. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/building-lifelong-learning-systems-skills-green-and>
- ETF. (2022). *Policies for system change and lifelong learning: A Torino Process cross-country digest (2018–21)*. [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-03/torino\\_process\\_cross-country\\_digest\\_2018-21.pdf#%5B%7B%22num%22%3A69%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22FitR%22%7D%2C-541%2C0%2C1137%2C842%5D](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-03/torino_process_cross-country_digest_2018-21.pdf#%5B%7B%22num%22%3A69%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22FitR%22%7D%2C-541%2C0%2C1137%2C842%5D)

- European Commission. (2016). *Towards more effective adult learning policies*.  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/towards\\_more\\_effective\\_adult\\_learning\\_policies.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/towards_more_effective_adult_learning_policies.pdf)
- European Commission. (2017). *European pillar of social rights*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2792/95934>
- European Commission. (2018a). *ET2020 Working Group on Adult Learning, Promoting adult learning in the workplace: Final report of the ET2020 working group 2016 – 2018 on adult learning*.  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission. (2018b). *ET2020 Working Group on Adult Learning, Promoting adult learning in the workplace: Final report of the ET2020 working group 2016 – 2018 on adult learning*.  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission. (2018c). *Teachers and trainers matter: How to support them in high performance apprenticeships and work based learning : 12 policy pointers*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/129296>
- European Commission. (2019a). *Achievements under the renewed European agenda for adult learning (2011-2018): Report of the ET 2020 working Group on adult learning (2018 2020)*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/583401>
- European Commission. (2019b). *Mapping of Centres of Vocational Excellence (CoVEs) ET 2020 Working Group on Vocational Education and Training (VET)*.
- European Commission. (2020a). *A European approach to micro-credentials: Output of the micro credentials higher education consultation group : final report*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/30863>
- European Commission. (2020b). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*.
- European Commission. (2020c). *European Vocational Skills Week: Fight against COVID-19*.  
[https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/fight-against-covid-19\\_en](https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/fight-against-covid-19_en)
- European Commission. (2021a). *Commission staff working document Impact Assessment report Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on individual learning accounts (SWD(2021) 369 final)*. [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12876-Adult-skills-Individual-Learning-Accounts-a-tool-to-improve-access-to-training\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12876-Adult-skills-Individual-Learning-Accounts-a-tool-to-improve-access-to-training_en)
- European Commission. (2021b). *Proposal for a Council recommendation on individual learning accounts COM/2021/773 final*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0773>
- European Commission. (2021c). *The European Pillar of Social Rights Action Plan | Porto Social Summit*. EU 2021. <https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/action-plan/>
- European Commission, AIT, & DUK. (2020). *Prospective report on the future of non-formal and informal learning: Towards lifelong and life wide learning ecosystems*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/354716>
- European Commission, & Ecorys. (2015). *Adult learners in digital learning environments: Final report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/063966>
- European Commission & Ecorys. (2019). *Adult learning policy and provision in the Member States of the EU: A synthesis of reports by country experts*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/82188>
- European Commission & ICF. (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/076649>
- European Commission, Institute for Employment Research, University of Warwick., & Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities : final report*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185>

- European Commission. Joint Research Centre. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2760/178382>
- European Commission. Joint Research Centre. Institute for Prospective Technological Studies. (2011). *The future of learning: Preparing for change*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2791/63488>
- European Commission & PPMI. (2020). *Community engagement in higher education: Trends, practices and policies : analytical report*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/071482>
- European Commission/EACEA/Eurydice. (2021). *Adult education and training in Europe: Building inclusive pathways to skills and qualifications*. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/adult\\_education\\_and\\_training\\_in\\_europe\\_2020\\_21.pdf](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/adult_education_and_training_in_europe_2020_21.pdf)
- European Parliament & Council of EU. (2017). Council recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, 189, 15–28.
- European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. (2022). *The quality of traineeships in the EU: European added value assessment*. Publications Office.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2861/404819>
- Eurydice. (2022). *France: Validation of non-formal and informal learning* [Text]. Eurydice - European Commission. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/validation-non-formal-and-informal-learning\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/validation-non-formal-and-informal-learning_en)
- Eurydice/EACEA. (2021). *France: National qualifications framework*. Eurydice - European Commission. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/national-qualifications-framework\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/national-qualifications-framework_en)
- Eurydice/EACEA. (2022). *Guidance and counselling in a lifelong learning approach: France*. Eurydice - European Commission. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/guidance-and-counselling-lifelong-learning-approach\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/guidance-and-counselling-lifelong-learning-approach_en)
- France compétences. (2021a). *Short presentation of the national qualification framework*. France Compétences.  
<http://https%253A%252F%252Fwww.francecompetences.fr%252Finternational-en%252Finternational%252Fcadre-national-de-certifications-mise-en-oeuvre-du-cec%252Fshort-presentation-of-the-national-qualification-framework%252F%253Flang%253Den>
- France compétences. (2021b). *Update of the referencing report of: The French qualifications framework to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning and the Qualifications Framework for European Higher Education Area*.  
[https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/20210528\\_FC\\_Rapport\\_EU\\_certification\\_UK\\_final\\_WEB\\_dp-1.pdf](https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/20210528_FC_Rapport_EU_certification_UK_final_WEB_dp-1.pdf)
- Guimarães, P. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Portugal*. Cedefop.
- ILO, & UNESCO. (2020). *The Digitization of TVET and Skills Systems*. EMPLOYMENT POLICY DEPARTM.  
[https://www.academia.edu/44093877/The\\_Digitization\\_of\\_TVET\\_and\\_Skills\\_Systems?auto=download&email\\_work\\_card=download-paper](https://www.academia.edu/44093877/The_Digitization_of_TVET_and_Skills_Systems?auto=download&email_work_card=download-paper)
- Karttunen, A. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Finland*.  
[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_Finland.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Finland.pdf)

- Lindeboom, G., & Broek, S. D. (2021). *The quality of traineeships in the EU: Research paper*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699459/EPRS\\_STU\(2022\)699459\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699459/EPRS_STU(2022)699459_EN.pdf)
- Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports. (2022). *EDUFORM: Le label qualité de l'Éducation nationale pour la formation professionnelle*. <https://www.education.gouv.fr/eduform-le-label-qualite-de-l-education-nationale-pour-la-formation-professionnelle-41585>
- Ministerie van Sociale Zaken. (2018). *Kamer brief Leven Lang Ontwikkelen 27 september 2018*. Den Haag. Ministerie van Sociale Zaken. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020). *Kamerbrief Routekaart Leren en Ontwikkelen*.
- Ministry of Education and Research (Norway). (2017). *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017—2021*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/strategi-kompetanse-eng.pdf>
- NCP NLQF. (2022). *STAP-regeling en andere subsidies*. <https://nlqf.nl/home/stap-regeling>
- NIDAP. (2000). *Impactmeting Werknemers – Scholen – Werkgevers*. [https://nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage\\_NCP\\_NLQF\\_-\\_Impact\\_2020\\_Eindversie.pdf](https://nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage_NCP_NLQF_-_Impact_2020_Eindversie.pdf)
- Ö-CERT. (2022). *Ö-CERT*. <https://oe-cert.at/>
- OECD. (2017). *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264287655-en>
- OECD. (2019a). *Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems*. <https://www.oecd.org/els/emp/adult-learning-systems-2019.pdf>
- OECD. (2019b). *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*. [www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)
- OECD. (2019c). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. <https://www.oecd.org/fr/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.htm>
- OECD. (2019d). *Improving the quality of basic skills education for adults: A review of European best practices on quality assurance*.
- OECD. (2019e). *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?* OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm>
- OECD. (2020a). *A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020*. [https://www.hm.ee/sites/default/files/framework\\_guide\\_v1\\_002\\_harward.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/framework_guide_v1_002_harward.pdf)
- OECD. (2020). *Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Vol. 245). <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>
- OECD. (2020b). *Strengthening the Governance of Skills Systems: Lessons from Six OECD Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/3a4bb6ea-en>
- OECD. (2021). *Micro-credential innovations in higher education: Who, What and Why?* (OECD Education Policy Perspectives No. 39; OECD Education Policy Perspectives, Vol. 39). <https://doi.org/10.1787/f14ef041-en>
- SIAE. (2020). *Guidelines for implementing adult education guidance as a public service*. *Andragoški Center Republike Slovenije*. <https://www.acs.si/en/digital-library/guidelines-for-implementing-adult-education-guidance-as-a-public-service/>
- Skarja, S. (2021). *Guidance System in Slovenia*. Euroguidance Network. <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-slovenia>

- Tūtlys, V., & Vaitkutė, L. (2022). Knowledge formation practices in the context of the VET curriculum reform in Lithuania. *Journal of Vocational Education & Training*, 74(1), 126–145.  
<https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1956998>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). (2010). *CONFINTEA VI, Belém Framework for Action: Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187789>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). (2015). *UNESCO Global Network of Learning Cities: Guiding Documents*. <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/learning-cities/en-unesco-global-network-of-learning-cities-guiding-documents.pdf>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) (Ed.). (2020). *Embracing a culture of lifelong learning: Contribution to the futures of education initiative: report: a transdisciplinary expert consultation*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112>
- UNESCO, & UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). (2015). *Recommendation on Adult Learning and Education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>
- Valkeapää, A. (2020). *Guidance System in Finland*. Euroguidance Network.  
<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland>