

Заключительные замечания по вебинару DARYA 14 и 16 февраля «Обеспечение участия заинтересованных сторон и институци- ональные механизмы в национальных системах квалификаций»

Арьен Дей, Европейский Фонд Образования, 16.02.24

Национальные системы квалификаций – это инструменты с видением.

Мы начинаем со **стратегических целей или видения Национальных систем квалификаций**

- Увеличить долю квалифицированной рабочей силы и, в частности, с техническим и профессиональным образованием в Кыргызстане.
- Получить более квалифицированную рабочую силу в Турции.
- Поддержание конкурентоспособности, переквалификация работников в меняющемся мире в Казахстане
- Нехватка работников и навыков на рынке труда в Латвии.

Первое, что следует отметить, это то, что система квалификаций не может **достичь этих целей сама**. Когда мы думаем о квалификациях, мы обычно сосредотачиваемся на подтверждении полученных людьми компетенций, а не на том, как они могут достичь этих компетенций. Речь идет об измерении квалификации людей, а не о том, как приобрести навыки, компетенции и знания посредством обучения, образования и других форм обучения.

Мы увидели новые подходы к онлайн-обучению в Кыргызстане, мы увидели, что представитель Турции упомянула микросертификаты и признала важность большего количества обучения, поскольку система Органа профессиональных квалификаций Турции на данный момент ориентирована только на сертификацию.

Системы квалификаций представляют собой экосистемы, в которых существует **множество взаимозависимостей** – отношения между квалификациями с формальным образованием – гибкие системы обучения – валидация неформального и неформального обучения – финансирование развития компетенций и их валидации – системы профориентации и консультирования – возможности карьерного роста и вакансии – мобильность – миграция.

Эти связи влияют на то, **как организовать участие заинтересованных сторон и институциональную среду.**

Была подчеркнута более сильная роль **заинтересованных сторон из сферы труда.**

Это может быть связано с выявлением новых профессий и навыков, разработкой профессиональных стандартов, утверждением стандартов и учебных программ, участием в оценке и валидации, участием в управлении системой, обсуждением более широких потребностей.

Пример Латвии наглядно показывает, что при желании работодатели действительно могут на всех уровнях участвовать в формировании системы квалификаций, системы профессионального образования и даже общего образования.

Заинтересованные стороны играют важную роль, когда мы рассматриваем как экономическую, так и **социальную функцию квалификаций.**

Это становится более важным, поскольку у нас появляется больше людей, которым не хватает необходимой квалификации, а нам не хватает навыков.

Мы не должны забывать, что помимо конкурентоспособности и производительности квалификация также важна для интеграции людей на рынок труда, расширения возможностей трудоустройства, поддержки обучения на протяжении всей жизни для тех, кто не имеет квалификации.

Как мы можем охватить тех, у кого нет квалификации, какая квалификация им нужна? какие заинтересованные стороны здесь важны. Эта часть квалификационных систем не всегда полностью видна, но важна.

Учреждения

В конце концов, нам нужна инклюзивная структура между различными заинтересованными сторонами с четкой целью и четкой координацией.

Системы квалификаций требуют коммуникации между заинтересованными сторонами, они требуют координации.

Как этого лучше всего достичь.

Советы (отраслевые советы и национальные квалификационные советы или многосторонние комитеты) важны для продуктивного диалога, но они могут быть более эффективными, если их **поддерживают специализированные органы.**

Специализированные учреждения, такие как Орган по профессиональным квалификациям Турции и Национальная орган по профессиональным квалификациям Казахстана, могут сыграть здесь важную роль.

В презентации Олава Аарна это было подчеркнуто, приведя множество дополнительных примеров таких институтов из ряда стран.

Профессии, навыки и квалификации

В казахстанской презентации основное внимание уделялось профессиям как отправной точке и важности навыков.

Как связаны профессии, навыки и квалификации?

Важно выработать общее понимание того, как эти вопросы могут быть связаны между собой.

Помимо использования классификаций, описывающих профессии и навыки, а также общей терминологии в глоссарии, информацию можно сравнивать с помощью информационных технологий.

Вчера кыргызские коллеги говорили о цифровых инструментах, сегодня мы увидели портал «Enbek».

ИТ-инструменты важны для управления информацией.

Как мы можем связать различные наборы информации о навыках, профессиях, квалификациях, программах и поставщиках обучения, сертификатах или дипломах, возможно, должно стать темой другого ознакомительного вебинара.

Совершенно очевидно, что системы квалификаций меняются под влиянием меняющихся потребностей в навыках и развития информационных технологий, включая искусственный интеллект.

Ключевым аспектом является сделать квалификации более доступными для людей, сделать наши системы квалификаций более удобными для пользователей. Например, как мы можем связать информацию о профессиональной ориентации, обучении и возможностях карьерного роста.

Презентации сегодня и в среду отразили динамичный характер изменения систем квалификаций, они очень хорошо показали, как новые системы разрабатываются и внедряются, и насколько важны заинтересованные стороны и учреждения, чтобы эти системы функционировали.