

ОТЧЕТ О МЕРОПРИЯТИИ

НАЗВАНИЕ:

Региональное сотрудничество в области
навыков и квалификаций в Центральной Азии

ТЕМА:

DARYA Тематический модуль 2 – Гибкие, проницаемые и инциированные заинтересованными сторонами подходы к квалификациям

ДАТА И МЕСТО: 15-17 ОКТЯБРЯ 2024, БИШКЕК, КЫРГЫЗСТАН

URL: <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/events/darya-regional-cooperation-skills-and-qualifications-central-asia>

Целью мероприятия было изучение устойчивых сценариев сотрудничества в области квалификаций и навыков для региона Центральной Азии (ЦА). Оно основывалось на инициативах, предпринятых в период с 2023 по 2024 год, которые были направлены на выявление возможностей для регионального сотрудничества между странами ЦА. Основные действия включали подготовку регионального исследования DARYA, разработку инструментов поддержки сотрудничества (например, многоязычный глоссарий терминов национальных систем квалификаций, сравнение и картирование национальных рамок квалификаций (НРК) и текущую работу по разработке межстрановых профессиональных профилей. В следующих разделах приводится дополнительная информация по каждому из этих направлений работы. Кроме того, в отчете освещаются извлеченные уроки, которыми поделились партнеры из Западных Балкан, Латвии и Франции, и завершается описанием наиболее предпочтительного сценария регионального сотрудничества, разработанного и одобренного участниками.

В семинаре приняли участие 70 участников из Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Туркменистана, Узбекистана, представляющих национальные органы в сфере образования, обучения и занятости, методические институты, национальные органы по квалификациям, отраслевые организации и организации работодателей, предприятия и международных партнеров.

Исследование регионального сотрудничества в области навыков и квалификаций проекта DARYA

Исследование ([прямая ссылка на полный текст](#)) изучило текущее состояние экономического, политического и социального сотрудничества в ЦА, а также рассмотрело международные примеры регионального и международного сотрудничества по навыкам и квалификациям.

Результаты показывают рост внутрирегиональной торговли и межстранового отраслевого сотрудничества, усиление политической воли в регионе для раскрытия регионального потенциала и идентитета. Обсуждения в фокус-группах с заинтересованными сторонами из Центральной Азии выявили готовность к укреплению сотрудничества и усилию прозрачности навыков и квалификаций. На основе этих результатов исследование разработало 4 возможных сценария сотрудничества с разным уровнем интенсивности. Они были предложены заинтересованным сторонам на мероприятии в Бишкеке: для обсуждения, определения приоритетов и проектирования долгосрочного устойчивого сотрудничества.

Четыре потенциальных сценария сотрудничества, предложенных странам ЦА, включали:

Сценарий 0: Минимальное сотрудничество для поддержки национальных систем. В рамках этого сценария страны ЦА сосредоточатся на сотрудничестве в рамках проекта DARYA. Этот сценарий подразумевает минимальный объем сотрудничества, который ограничивает потенциал региональной интеграции и гармонизации систем квалификаций.

Сценарий 1: Партнерство в целях улучшения. В рамках этого сценария страны ЦА объединяются свои усилия для улучшения своих национальных систем квалификаций посредством обмена передовым опытом и материалами, сотрудничества в рамках профессиональных сетей (включая различные схемы мобильности), а также сбора информации о навыках и квалификациях из разных стран ЦА. Этот сценарий подразумевает сотрудничество на техническом уровне и ограниченное воздействие, приносящее пользу вовлеченным субъектам.

Сценарий 2: Региональная прозрачность. В рамках этого сценария страны ЦА создают взаимопонимаемые системы квалификаций повышающие прозрачность и сопоставимость квалификаций между государствами-членами, а также содействующие мобильности учащихся и работников в регионе. Это влечет за собой внедрение Региональной рамки квалификаций (PPK), связывание баз данных квалификаций и данных о состоянии рынка труда, а также разработку общих квалификаций. Сценарий влечет за собой обязательства стран на системном и политическом уровне и, как ожидается, обеспечит выгоды на региональном, национальном и системном уровнях.

Сценарий 3: Интеграция для создания регионального бренда. В рамках этого сценария страны ЦА стремятся интегрировать свои национальные системы квалификаций в единую, согласованную структуру, которая признается и ценится как на региональном, так и на международном уровне. Процессы сотрудничества могут повлечь за собой разработку и реализацию общих политических рамок (включая для квалификаций, обеспечения качества, профессиональной ориентации и обучения на протяжении всей жизни), автоматическое признание квалификаций, совместно разработанные и применяемые ресурсы и т. д. Такие интеграционные процессы потребуют приверженности на политическом и системном уровнях и, вероятно, будут способствовать мобильности и признанию квалификаций в регионе и на международном уровне.

Многоязычный глоссарий терминов Национальных систем квалификаций стран Центральной Азии

Многоязычный глоссарий был разработан в рамках проекта DARYA национальными рабочими группами из Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Туркменистана, Узбекистана при координации проекта DARYA и международных экспертов DARYA под руководством Олава Аарны. Глоссарий отражает текущую терминологию в области обучения на протяжении всей жизни, квалификаций, квалификационных рамок и квалификационных систем, используемых в

Европейском Союзе и странах ЦА. Его следует рассматривать как работу, которая будет продолжаться на протяжении всего проекта DARYA, в частности, в процессе разработки межстранных профессиональных профилей и национальных квалификаций, а также в процессе обновления национальных законодательств.

Ссылка на Многоязычный глоссарий терминов:

<https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624445/>

Информация о процессе составления глоссария, разъяснения по его использованию и ряд выводов: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624447/>

Концептуальная модель системы квалификаций для облегчения понимания взаимосвязей между терминами, включенными в глоссарий:

<https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/624449/>

Сравнение и картирование национальных рамок квалификаций в Центральной Азии

Целью данного задания была оценка предпосылок и перспектив разработки РРК в странах ЦА путем сравнения: а) процессов разработки и внедрения национальных рамок квалификаций (НРК) в странах, б) структуры и содержания НРК (сопоставимость референтных критериев и дескрипторов уровней), а также путем привязки квалификаций выбранных секторов к НРК. Сравнение показывает различия и сходства в подходах среди стран ЦА. Разработка РРК в ЦА требует комплексного и скоординированного подхода, учитывающего как национальную специфику, так и общие цели повышения мобильности и интеграции. В настоящее время НРК в странах ЦА не используются в полной мере, и это может помешать разработке РРК.

Межстрановые профессиональные профили

Разработка межстранных профессиональных профилей является пилотным мероприятием в рамках проекта DARYA. Пилотирование будет осуществляться в 5 секторах: туризм (гид), строительство (отделочник), транспорт и логистика (специалист по логистике или водитель международного грузовика), управление жилищно-коммунальным хозяйством (специалист по энергоэффективности), электронная коммерция (специалист по электронной коммерции). Эти профили можно рассматривать как связующие элементы в регионально значимых секторах и профессиях, применяемых для прозрачной, устойчивой и взаимовыгодной трудовой миграции, продвижения корпоративных инвестиций и регионального сотрудничества между образовательными и учебными заведениями в ЦА. Было подготовлено [Руководство по разработке межстранных профессиональных профилей](#), и в соответствии с этим структура таких профилей включает:

- Наименование профессионального профиля;
- Уровень квалификации в НРК;
- Краткое описание профессий и рабочих процессов, связанных с профилем;
- Роль и место квалификаций, связанных с профилем, в соответствующем секторе экономики;
- Единицы и компетенции профессионального профиля;
- Спецификации оценки и признание компетенций/квалификаций: органы оценки и признания, процедуры, ресурсы;
- Ссылки на национальные квалификации и стандарты стран ЦА;
- Ссылки на другие международные квалификации и стандарты.

Опыт, представленный партнерами из Западных Балкан, Латвии и Франции

Региональное сотрудничество по развитию навыков в регионе Западных Балкан

Тина Шарич, директор Секретариата ERI SEE, представила предысторию, направления и модель сотрудничества Инициативы по реформе образования Юго-Восточной Европы (ERI SEE). ERI SEE была создана в результате процесса сотрудничества, начатого в 1999 году. Она охватывает Албанию, Боснию и Герцеговину, Хорватию, Молдову, Черногорию, Северную Македонию, Сербию, и Косово, а также партнерские учреждения, поддерживающие ERI SEE (Региональный совет по сотрудничеству, Федеральное министерство образования, исследований и науки Австрии, Европейский фонд образования). Ключевыми направлениями сотрудничества являются довузовское образование (профессиональное образование и обучение (ПОО), обеспечение качества ПОО, подготовка преподавателей) и высшее образование (признание квалификаций, обеспечение качества). Модель управления ERI SEE предполагает многоуровневую координацию (Управляющий совет ERI SEE, Секретариат, Консультативный орган, партнеры). Она обеспечивает охват как национальных, так и региональных измерений, а также полного цикла политики от определения стратегических направлений до планирования, реализации и мониторинга мероприятий и результатов. Модель финансирования основана на интеграции ежегодных пожертвований стран-членов, ежегодных пожертвований доноров и проектного финансирования.

Длительная история и опыт развития регионального сотрудничества в сфере образования и обучения в Юго-Восточной Европе/Западных Балканах позволяют сделать следующие выводы:

- Установление регионального сотрудничества в сфере образования и обучения является долгосрочным процессом, который иногда требует поддержки со стороны международных партнеров;
- Устойчивость сотрудничества важна и обеспечивается четырьмя основными факторами:
 1. политическая воля стран-партнеров;
 2. использование сбалансированной модели управления с участием всех ключевых заинтересованных сторон;
 3. наличие эффективного исполнительного органа (секретариата, агентства и т. д.);
 4. создание справедливого механизма финансирования.

Использование международного/регионального сотрудничества – опыт Латвии

Татьяна Данилова, старший эксперт Национального центра образования Латвии, представила опыт Латвии в использовании международного и регионального сотрудничества в области навыков и образования для продвижения национальных целей. Основные моменты ее вклада следующие:

- Международное и региональное сотрудничество является катализатором успешных реформ в области непрерывного обучения, в частности ПОО;
- Использование европейских инструментов прозрачности: Европейской рамки квалификаций (EQF), Европейской системы перевода и накопления кредитов (ECTS), Европейской системы кредитов для ПОО (ECVET), Европейской системы обеспечения качества в ПОО (EQAVET) и т. д., обеспечивает более скординированный подход к разработке национальной политики и инструментов для разработки квалификаций и создает условия для их сопоставимости и признания;
- Широкое понимание, наращивание потенциала и внедрение механизмов национальных систем квалификаций (таких как профессиональные/квалификационные стандарты с полным участием заинтересованных сторон, НРК) важны для пользы систем на

- национальном уровне и для содействия доверию и прозрачности на региональном/ международном уровне;
- Необходимо укреплять потенциал отраслевых советов в разработке и обеспечении качества квалификаций.

Опыт Французского национального агентства профессионального обучения взрослых (Afpa)

Светла Гиймо, менеджер по обучению Национального агентства по профессиональному обучению взрослых Франции (Afpa), рассказала о том, как разрабатываются и используются профессиональные стандарты и стандарты оценки в Afpa. Разработка стандартов основана на постоянном наблюдении за рынком труда. Они пересматриваются каждые 5 лет. Все стандарты структурированы по блокам навыков, которые соответствуют группам типичных видов трудовой деятельности. Блоки навыков могут приобретаться (и оцениваться, и сертифицироваться) в совокупности или изолированно.

Существует несколько способов применения стандартов Afpa:

- для разработки (модульных) программ обучения как для школьных, так и для рабочих условий;
- для разработки заданий для внутрикурсовой оценки;
- для валидации неформального и спонтанного обучения – как отправная точка для описания личного досье и оценки,
- для итогового оценочного экзамена – для разработки итоговых оценочных заданий (как для выпускников учебных курсов, так и для кандидатов на валидацию).

Опыт Afpa позволяет сделать следующие выводы:

- В контексте обучения на протяжении всей жизни, профессиональная подготовка не ограничивается начальной подготовкой;
- Крайне важно иметь целостную национальную систему профессиональной подготовки, включая обучение взрослых;
- Качество квалификаций должно обеспечиваться за счет осмысленного согласования профессиональных профилей, квалификационных стандартов и стандартов оценки.

Сценарии сотрудничества в Центральной Азии

Основываясь на сценариях, представленных в исследовании DARYA, участники коллективно сформировали предложение по будущему сценарию сотрудничества. Методы, используемые для коллективного проектирования сотрудничества, были следующими: обсуждения в региональных группах, региональные обсуждения в формате всемирного кафе, индивидуальное голосование. На первом этапе работы в смешанных группах участники выработали различные приоритеты сотрудничества:

<https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/documents/625674/>

Далее по результатам этой работы был спроектирован сценарий сотрудничества, описанный ниже.

Он включает в себя следующие элементы:

- Название,
- Цель,
- Действия (направления сотрудничества)
- 8 оперативных параметров: выгоды, исполнители, координация и принятие решений, результаты и этапы, обмен информацией, общие принципы и процедуры, финансирование и ресурсы, риски

Название : Интеграция в области навыков и квалификаций

Цель : Интеграция национальных систем квалификаций стран Центральной Азии в единую, целостную систему, признаваемую и высоко ценимую как на региональном, так и на международном уровнях.

Действия (направления сотрудничества):

1. Обмен существующей информацией и взаимное обучение :

- Обмен информацией в области стандартов и квалификаций
- Сопоставление и обмен передовым опытом
- Онлайн-обмен методическими материалами и образовательными ресурсами
- Создание региональной социальной сети для регионального взаимодействия и обмена ресурсами (стандартами, квалификациями, образовательными ресурсами, методическими документами, законодательными текстами)

2. Совместное создание новых навыков

Совместно разработанные и применяемые ресурсы

- Разработка регионального портала данных о рынке труда
- Разработка общих квалификационных или профессиональных профилей, учебных программ
- Разработка и объединение национальных баз данных профессиональных стандартов и квалификаций в региональную базу данных

3. Интеграция систем

- Создание региональной справочной системы обеспечения качества
- Разработка региональной рамки квалификаций

- Создание механизмов взаимного признания образовательных и профессиональных квалификаций

8 оперативных параметра

- Выгоды.** Заинтересованные стороны определили выгоды, которые региональное сотрудничество принесет региону Центральной Азии и каждой стране, дифференцируя их по целевой группе.

Краткое содержание

Региональное сотрудничество предлагает значительные преимущества, такие как создание взаимосвязанной рамки квалификаций, улучшение мобильности трудовых ресурсов и повышение компетенций трудовых ресурсов. Такое сотрудничество будет способствовать устойчивому экономическому росту за счет устранения общих пробелов в сфере навыков, поддержки отраслей регионального значения и приведения стандартов квалификаций в соответствие с международными эталонами.

Одним из основных преимуществ является содействие **экономическому развитию** . Согласование профессиональных квалификаций в разных странах приводит к увеличению **создания рабочих мест** и улучшению **возможностей трудоустройства** . Гармонизированный рынок труда позволяет работникам свободно перемещаться через границы, оптимизируя распределение рабочей силы и решая проблему нехватки рабочей силы , что в свою очередь привлекает иностранные инвестиции и стимулирует рост.

Кроме того, региональное сотрудничество укрепляет **человеческий капитал** . Совместные программы обучения и признанные квалификации предоставляют людям доступ к лучшему образованию и развитию навыков, что приводит к **квалифицированным трудовым ресурсам** , которые соответствуют меняющимся требованиям рынка труда. Единые механизмы сертификации обеспечивают межгосударственное признание навыков, способствуя карьерному росту и непрерывному обучению.

Социальная интеграция является еще одним ключевым преимуществом. Гармонизация условий труда способствует созданию благоприятной среды для работников, обеспечивая **достойный труд** со справедливой оплатой и безопасными условиями. Это сотрудничество способствует формированию **общего идентитета** среди стран Центральной Азии, укрепляя культурные связи и взаимопонимание.

В образовательной сфере региональное сотрудничество повышает **качество и актуальность**. Сотрудничество с международными организациями позволяет странам перенимать передовой опыт в области профессионального обучения, создавая **общую структуру профессиональных стандартов**, соответствующих потребностям рынка труда. Общие ресурсы и экспертные знания улучшают учебные заведения, способствуя академической мобильности и обмену знаниями.

Наконец, региональное сотрудничество стимулирует **инновации и технологический прогресс** в бизнес-секторе. Облегчая доступ к новым технологиям и способствуя партнерству, компании могут повысить производительность и конкурентоспособность, способствуя культуре инноваций, необходимой для процветания в быстро меняющейся глобальной экономике.

Подробный отчет о групповых работах

Выгоды для всех стран и всех бенефициаров:

- экономическое развитие, развитие человеческого потенциала, интеграция с другими странами
- устойчивое развитие
- новые рабочие места
- доступность профессий, возможностей образования и личностного развития, возможностей повышения квалификации
- присутствие механизмов для признания квалификаций

Выгоды для бизнеса:

- доступ к информации о новых технологиях, инновациях,
- повышение производительности
- квалифицированные кадры
- сокращение времени на поиск работника
- повышение квалификации работника без отрыва от производства
- возможности привлечения кадров из других стран региона
- стимулирование и мотивация предпринимательского сектора (налоговые преференции) в рамках региональной гармонизации
- повышение конкурентоспособности бизнеса
- поиск и установление партнерских отношений по всему региону, в том числе с предприятиями, государственно-частное партнерство, привлечение инвестиций от международных партнеров

- сотрудничество и гармонизация квалификаций на региональном отраслевом уровне

Выгоды для работников:

- Гармонизация условий труда, благоприятная среда для работника на региональном уровне: достойный труд на региональном уровне (обеспечение безопасных условий труда, гармонизация оплаты труда, достойная заработная плата, социально-психологические услуги)
- возможности карьерного роста и получения новых навыков, доступ к получению квалификаций и повышению квалификации по востребованным профессиям на региональном уровне,
- гармонизированные механизмы и система получения квалификаций/сертификации, признания компетенций в странах Центральной Азии (при отсутствие в стране центра сертификации, работник может получить подтверждение в другой стране ЦА)
- повышение мобильности на региональном уровне
- доступ к регионально интегрированным услугам: профориентация, база данных вакансий, база данных информации о рынке труда , цифровая платформа для онлайн- или удаленной работы (особенно для городского населения)

Выгоды для системы образования и обучения:

- сотрудничество с Asia Skills, Euroskills, worldskills
- повышение качества образования и обучения, поддержка реформирования учебных программ
- улучшение связи между предложением образовательных услуг и спросом на рынке труда
- определение общих ключевых навыков на региональном уровне
- академическая мобильность,
- региональное признание дипломов
- создание новых и единых образовательных стандартов и программ, отвечающих изменяющимся условиям и потребностям рынка труда

Выгоды для государственных органов:

- новые возможности для регионального экономического развития, обмена технологиями, распределения рабочей силы,
- появление новых возможностей для сотрудничества
- возможности для развития и обмена кадрами

- обмен трудовыми ресурсами, перенаправление кадров для снижения социальной напряженности на рынке труда
- сотрудничество между службами занятости для улучшения возможностей трудоустройства, регулирования внутренней и внешней миграции, циркулярной миграции,
- приватизация государственных услуг
- гармонизированные механизмы и система получения квалификаций/сертификации, признания компетенций в странах Центральной Азии (при отсутствие в стране центра сертификации, работник может получить подтверждение в другой стране ЦА)
- культурное и социальное сближение народов Средней Азии, в дальнейшем с народами Кавказа

2. Исполнители. Заинтересованные стороны на мероприятии обсудили какие учреждения-исполнители должны быть мобилизованы, каковы их различные роли и обязанности, и можем ли мы ссылаться на существующие функции существующих учреждений. Они обсудили, как обеспечить, чтобы люди-исполнители были компетентны и чтобы было достаточно людей для выполнения обязанностей.

Краткое содержание

Участники обрисовали роли и обязанности различных учреждений:

- **Региональный координационный совет и секретариат :** руководство региональными инициативами по квалификации и поддержка платформ сотрудничества.
- **Отраслевые министерства и национальные квалификационные советы :** контроль политики и финансовой поддержки.
- **Министерства труда и образования и эквивалентные учреждения :** управление данными рынка труда и координация образовательных программ.
- **Ассоциации работодателей и отраслевые агентства :** сотрудничество в области трансграничных стандартов и развития навыков.

Была подчеркнута важность обеспечения адекватного кадрового состава и опыта, а также высказаны предложения по региональным программам обучения и наставничества, а также по созданию базы данных сертифицированных экспертов для обеспечения постоянного качества и обмена знаниями.

Подробный отчет о групповых работах

Учреждения

Министерства образования и труда, объединения работодателей, образовательные организации, учебные заведения, государственные агентства, инспекции качества образования, центры сертификации и проверки , профсоюзы, средства массовой информации

Роли и обязанности

- Кабинеты министров – создание платформы/института для интеграции, контроля и координации процесса, разработка общей политики/стратегии интеграции региона Центральной Азии
- Отраслевые/отраслевые министерства - финансирование - волевое участие всех заинтересованных сторон
- Министерства труда - координация разработки методологии национальных профессиональных стандартов, координация сбора и анализа данных о рынке труда
- Министерства образования (и эквивалентные учреждения) - координация работы образовательных организаций и сертификационных центров ,
- Ассоциации работодателей/бизнес-структуры – участие в разработке общих/многонациональных профессиональных стандартов
- Национальные отраслевые агентства - разработка межстрановых стандартов, консалтинг,
- Инспекции качества образования, Центры сертификации и валидации - разработка методологии признания квалификаций и компетенций между странами, создание единой базы оценки и инфраструктуры
- Профсоюзы – участие в разработке национальных стандартов в области охраны труда
- Медиа-институты – популяризация и информация,
- Независимые научно-исследовательские институты, оказывающие методологическую поддержку в разработке методик для межстрановых стандартов и признания/присуждения квалификаций.
- Национальные и отраслевые советы по профессиональным квалификациям - внедрение региональной рамки квалификаций
- Научно-методические центры – разработка региональной рамки квалификаций

Вышеуказанный список необходимо оптимизировать, а также определить ключевых исполнителей и координаторов с соответствующими обязанностями: региональный координационный совет, региональный центр мониторинга и анализа/региональный секретариат.

Компетентность и достаточность экспертов

- Организация системного обучения экспертов во всех странах, организация межстрановой сертификации экспертов
- Создание региональной и национальной баз данных сертифицированных экспертов на региональном портале
- Привлечение новых экспертов, в том числе международных
- Организация совместных стажировок экспертов
- Межстрановое обучение экспертов, передача передового опыта

3. Координация и принятие решений. Заинтересованные стороны обсудили, как обеспечить координацию, какие механизмы следует внедрить, а также лиц, принимающих решения, и процедуры принятия решений.

Краткое содержание

Для содействия эффективному региональному сотрудничеству в области профессиональных квалификаций необходима структурированная координация и взаимодействия как на национальном, так и на отраслевом уровнях. Была рекомендована централизованная межправительственная структура – Региональный координационный совет – с участием министерств образования, труда и экономики. Было предложено создать постоянный Секретариат, потенциально на ротационной основе, который будет выступать в качестве центрального координирующего и коммуникационного узла. Процессы принятия решений должны включать ежегодные встречи ключевых заинтересованных сторон и цифровую платформу для обмена данными в реальном времени и отслеживания прогресса. Также были предложены региональные отраслевые комитеты для содействия отраслевой координации. На национальном уровне – межведомственные национальные советы для упорядоченной коммуникации и согласования стратегий.

Вместе эти структуры обеспечивают согласованность стратегических целей и гармонизацию решений по всему региону Центральной Азии, поддерживая последовательное и устойчивое развитие квалификаций и стандартов рабочей силы. Поэтому предлагаемые механизмы координации должны включать:



Подробный отчет о групповых работах

Как обеспечить координацию?

- Создание межправительственной структуры на уровне министерств (ключевые – отвечающие за развитие образования, рынка труда, экономики) с функцией принятия согласованных соглашений на региональном уровне и проведения регулярных встреч;
- Секретариат (Альянс) с ролью разработки планов действий на основе соглашений, ролью коммуникационного центра; контроль за реализацией планов
- Организация ежегодных форумов
- Региональные отраслевые комитеты
- Национальные межведомственные советы
- Национальные экспертные группы
- Научно-исследовательские институты
- Создание информационно-коммуникационной платформы
- Утверждение перспективных и оперативных планов, внешний и внутренний мониторинг
- Согласованные гlosсарии рамочных нормативных документов

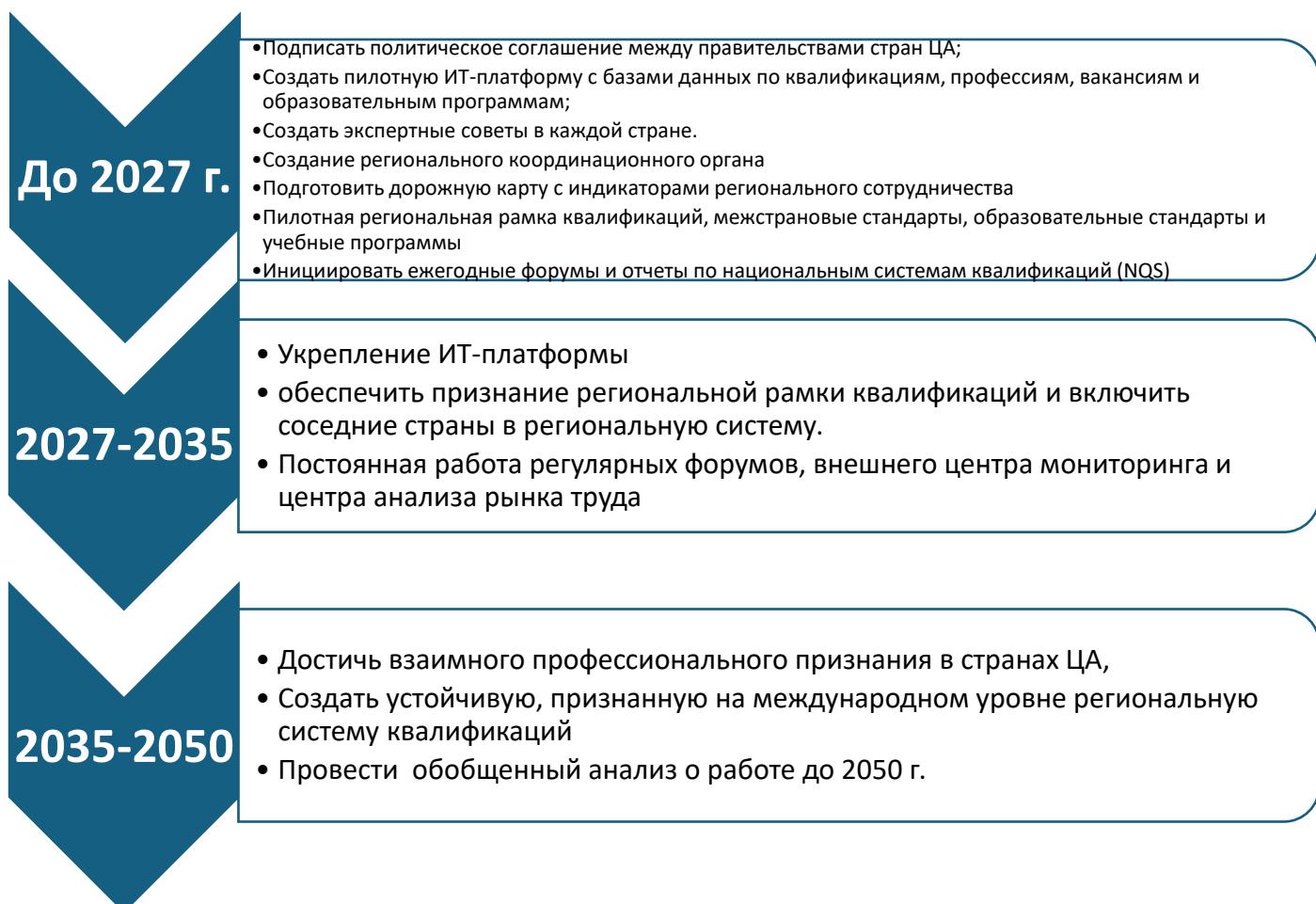
Соображения по механизмам принятия решений

- Необходимо создать механизмы принятия решений и разрешения конфликтных вопросов, например, большинство голосов.
- Принимая во внимание возможности компромиссных решений
- Представительство всех стран
- Секретариат с ротацией по алфавиту, периодичностью один раз в 3 года.
- Региональные отраслевые комитеты могут иметь базы в разных странах.

4. Результаты и этапы реализации. Заинтересованные стороны обсудили основные этапы реализации (до 2027 года, среднесрочный 2027-2035 годы, долгосрочный 2035-2050 годы) и ожидаемые результаты, связанные с ними.

Краткое содержание

Дорожная карта реализации и ее основные этапы представлены на схеме.



Особое внимание уделялось механизмам постоянного мониторинга и обратной связи для адаптивного планирования и своевременного достижения поставленных целей, а также анализу затрат и выгод для оценки осуществимости и распределения ресурсов.

Подробный отчет о групповых работах

Основные этапы и результаты до 2027 года

1. Пилотная ИТ-платформа, база данных квалификаций, профессий, вакансий, образовательных программ, курсов, центров признания .
2. Принятие политического решения главами государств.
3. Меморандумы, соглашения между правительствами стран Центральной Азии
4. Создание пула экспертов, экспертных советов стран.
5. Готовность каждой страны финансировать сценарий.
6. Создание краудфандинга, поддержка доноров.
7. Региональный координационный орган между странами. Сотрудничает с национальными органами по НСК, осуществляет мониторинг.
8. Проект региональной рамки квалификаций.
9. Дорожная карта, план, стратегия, индикаторы до 2035 и 2050 годов.
10. Межстрановые отраслевые рамки квалификаций (пилотные проекты) .
11. Межстрановые отраслевые профессиональные стандарты (пилотные).
12. Межстрановые образовательные стандарты и программы (пилотные проекты) .
13. Автоматическое взаимное признание сертификатов квалификаций по 5 отраслям (пилот).
14. Успешное партнерство с бизнесом через нормативные документы, экспертные консультации, вовлечение в процессы квалификации. Повышение их заинтересованности.
15. Ответственность ключевых игроков в национальных системах квалификаций стран,
16. Ежегодный форум представителей отраслевых комитетов
17. Ежегодный региональный отчет по национальным системам квалификаций стран Центральной Азии
18. Региональные центры повышения квалификации
19. Механизмы, процедуры, стандарты обеспечения качества.

Этапы и результаты до 2035 года

1. Изменения в нормативные правовые акты страны

2. Полноценное функционирование и обновление ИТ-портала
3. Стабильный состав и структура партнеров стран Центральной Азии
4. Признание, полное использование и одобрение Региональной рамки квалификаций (2031)
5. Признание межстрановых квалификаций
6. Классификатор (аналог ESCO) для Средней Азии.
7. Включение соседних стран в Региональную систему квалификаций Центральной Азии.
8. Региональный форум СА по национальным системам квалификаций
9. Центр мониторинга и исследования достигнутых результатов, внешняя экспертиза
10. Эффективное функционирование регионального рынка труда

Вехи и результаты до 2050 года

1. Аналитический обзор работы до 2050 года и признание Центрально-Азиатской региональной системы квалификаций на международном уровне.
2. Профессиональное признание дипломов учебных заведений в Центральной Азии.
3. Глобальное лидерство в квалификациях. Устойчивая региональная система квалификаций в ЦА.

5. Обмен информацией . Заинтересованные стороны обсудили, как сделать информацию (и какую именно) доступной и открытой, а также связанные с этим шаги. Они также обсудили пользователей и общие протоколы обмена данными.

Краткое содержание

Группа рекомендовала разработать **стандартизированные протоколы обмена данными и разместить ресурсы на ИТ-платформе**. Была предложена общая база ресурсов, чтобы сделать соответствующие данные доступными на **нескольких языках** (включая русский, английский и национальные языки стран-участниц) для профессиональных пользователей и бенефициаров.

Первый шаг включает создание **централизованной ИТ-платформы**, которая будет служить хранилищем важных данных, связанных с профессиональными квалификациями. Хранилище данных должно охватывать широкий спектр

информации, включая нормативные рамки, требования рынка труда , образовательные стандарты и передовой опыт.

Реализация базы ресурсов должна начинаться с определения основных типов данных, которые будут включены в платформу. После того, как будут установлены основные данные, платформа может быть расширена для включения дополнительных ресурсов на основе отзывов пользователей и меняющихся потребностей.

Установление **четких протоколов для доступа к данным и обмена ими** решит проблемы безопасности данных и конфиденциальности. Эти протоколы должны описывать процедуры предоставления данных, права доступа и коммуникации между заинтересованными сторонами. Платформа должна внедрять надежные меры безопасности для защиты конфиденциальной информации и гарантировать, что обмен данными соответствует региональным и международным нормам.

Подробный отчет о групповых работах

Как сделать информацию доступной и открытой (базу ресурсов)?

- Создание региональной онлайн-платформы
 - Предложение использовать страницы « Enbek », которые уже имеют соответствующую структуру — отправную точку, включающую курсы, библиотеку и т. д.
 - Предложение использовать страницы ВМС cunsult
- Определение региональных и национальных обязанностей по управлению платформой,
- Начать с совместного использования национальных ресурсов, а затем перейти к к совместимым базам данных с общей структурой
- Создание рабочего чата, каналов в социальных сетях
- Регулярные онлайн и офлайн встречи ключевых партнеров/участников, семинары, круглые столы, ознакомительные поездки, обмен опытом
-
- обмен новыми технологиями по отраслям между странами, включая ведение и координацию глоссариев
- отправка информации (автоматическая отправка с платформы)

Языки

Русский, английский, национальные языки

Какая информация

- нормативно-правовые акты, инструменты системы квалификаций (НРК, ОРК, профессиональные и образовательные стандарты и др.), реестр профессий, классификаторы, система обеспечения качества, международные метрики
- информация о потребностях рынка труда
- обеспечение сбора данных, онлайн-анкетирования, проведения исследований
- лучшие практики, международный опыт
- курсы
- подключение сайтов министерств и ведомств к региональной платформе
- подключение к базе данных экспертов, специалистов, работодателей/компаний

Пользователи и общие протоколы обмена данными

все заинтересованные стороны (участники проекта: министерства и ведомства, работодатели, образовательные учреждения, педагоги, экспертные сообщества, Палата предпринимателей, профсоюзы)

6. Принципы и процедуры. Заинтересованные стороны обсудили общие принципы и процедуры регионального сотрудничества.

Краткое содержание

Участники изложили основополагающие принципы сотрудничества, включая прозрачность, согласованность, устойчивость и подотчетность. Ключевые процедуры включают принятие политического решения в масштабах Центральной Азии через соглашение или меморандум, создание координирующего органа и разработку всеобъемлющих руководящих принципов и дорожных карт. Все решения должны учитывать национальную специфику, включая передовой международный опыт для обеспечения инклюзивности и адаптивности.

Подробный отчет о групповых работах

1. Принятие политического решения, Положения о Региональном координационном органе;
2. Разработка концепции и дорожной карты (ссылка на основные этапы)
3. Принятие принципов:
 - Согласованность и равенство при принятии решений;
 - Прозрачность;
 - Устойчивость;
 - Исполнение принятых решений;
 - Учет национальных особенностей и законодательств;
 - Доступность информации для широкой общественности, включая работодателей;
 - Подотчетность;

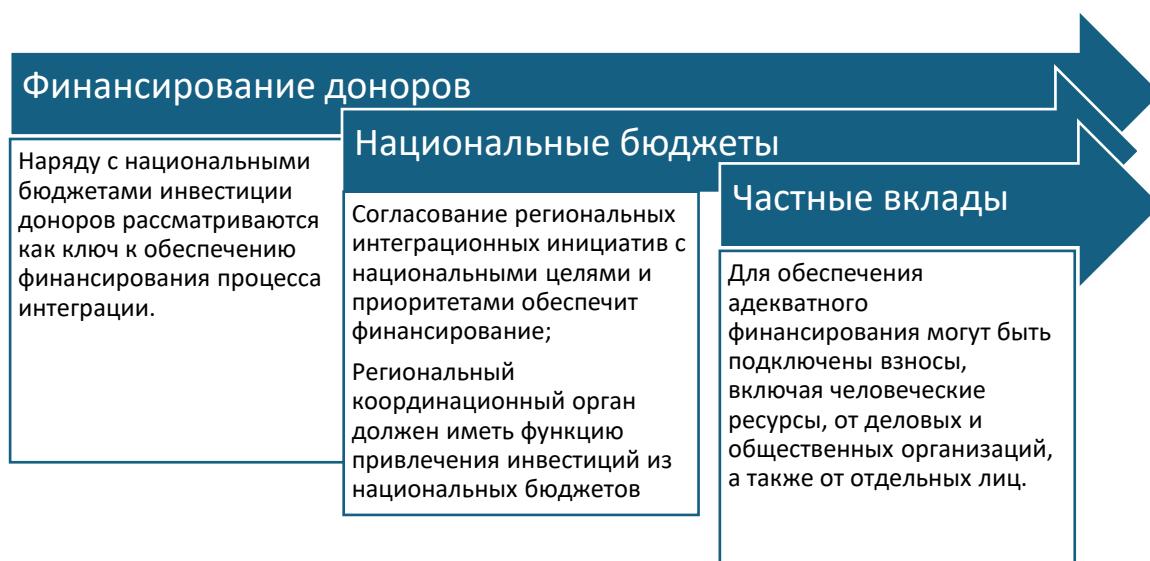
- Учет международного опыта, лучших практик.

7. Финансирование и ресурсы. Заинтересованные стороны обсудили возможные источники, которые могут быть использованы для финансирования направлений и действий регионального сотрудничества, а также синергии с уже запланированными действиями. Они также сосредоточились на факторах, влияющих на решения национальных правительств и доноров об инвестировании.

Краткое содержание

Потенциальные источники финансирования включают национальные бюджеты, донорские организации и инвестиции частного сектора, как показано на диаграмме ниже. Международные финансовые институты и различные донорские организации могут играть решающую роль, предоставляя гранты и кредиты, специально разработанные для проектов развития в целях интеграции. Эти взносы должны дополняться национальными бюджетами, которые выделяют ресурсы на местные инициативы, подчеркивая важность согласования региональных усилий с национальными приоритетами. Инвестиции частного сектора, включая краудфандинг, обсуждались как еще один важный источник финансирования, в рамках которых частные доноры, предприятия, ассоциации и частные лица объединяют свои ресурсы для поддержки интеграционных инициатив.

Была подчеркнута важность согласования усилий по региональному сотрудничеству с существующими национальными инициативами как ключевого фактора привлечения и обеспечения инвестиций в процесс региональной интеграции.



В целях обеспечения устойчивого финансирования рекомендована выработка стратегий для демонстрации экономических выгод регионального сотрудничества правительствам ЦА и международным донорам, а также стратегий для продвижения успешных результатов проектов. Кроме того, снижение коррупционных рисков и обеспечение прозрачности финансовой отчетности имеют жизненно важное значение для создания стабильного инвестиционного климата. Наконец, создание налоговых льгот для инвесторов и сосредоточение внимания на развитии зеленых навыков и инициативах по экологической сертификации может еще больше повысить привлекательность региона.

Подробный отчет о групповых работах

Источники финансирования

- Международные финансовые институты и доноры (World Bank, ESF, EBRD, GIZ, и т.д.)
- Государственный бюджет и государственные фонды
- Частные доноры (крупные предприниматели, меценаты и т. д.)
- Неправительственные организации (международные, региональные и национальные)
- Краудфандинг

Синергия

- Межправительственный орган будет формировать запросы для национального правительства по вопросам: региональные рамки квалификаций, региональные отраслевые рамки, вопросы мобильности рабочей силы , безвизовый режим
- Привлечение сообщества национальных и международных экспертов «DARYA» и дальнейшее расширение сети экспертов
- При принятии решений о финансировании проектов в Центральной Азии особое внимание следует уделять проектам, в которых участвуют все пять стран Центральной Азии.

Привлечение инвестиций

У разных инвесторов есть разные мотивирующие факторы , поэтому необходимо усилить их заметность/коммуникацию:

- Повышение конкурентоспособности стран Центральной Азии
- Создание условий для закрепления квалифицированных кадров в регионе
- Положительные результаты предыдущих проектов, в частности отсутствие коррупционных рисков, прозрачность финансирования и устойчивость проектов.
- Имидж инвестора проекта

- Налоговые льготы для инвесторов
- Развитие экологических навыков и экосертификации в регионе.

8. Риски. Заинтересованные стороны обсудили основные риски/проблемы регионального сотрудничества и возможные меры по их смягчению.

Краткое содержание

К основным выявленным рискам относятся политическая нестабильность, ограниченность финансирования и потенциальное сопротивление межстрановой стандартизации. К другим выявленным рискам относятся сложность обоснования и принятия политических решений, нехватка источников финансирования, нестабильность и отсутствие преемственности в реализации решений, изменение приоритетов политики, разный уровень экономического развития и цифровизации стран региона, отсутствие региональной единой координации, низкий уровень осведомленности, нехватка квалифицированных специалистов, отток квалифицированных специалистов, загруженность привлекаемых специалистов и вытекающие из этого некачественные результаты, непоследовательность принятия правовых актов, влияющих на образование, среди стран ЦА, разный уровень квалификации.

Стратегии смягчения включают создание прочных структур управления, создание адаптивных моделей финансирования и продвижение экономических выгод региональной системы квалификаций для поощрения вовлеченности национальных заинтересованных сторон. Была подчеркнута важность регулярных оценок рисков и гибких стратегий реагирования для решения непредвиденных проблем.

Подробный отчет о групповых работах

Риски

1. Сложность согласования политических решений
2. Отсутствие источников финансирования
3. Нестабильность и отсутствие преемственности в реализации принятых решений или изменение приоритетов политики
4. Отсутствие региональной единой координации
5. Трудности в признании всех уровней квалификаций других стран
6. Низкая практическая применимость Региональной Рамки Квалификаций, поскольку страны могут ссылаться только на свои Национальные рамки квалификаций

7. Различные уровни цифровизации (проблемы с интеграцией информационных систем)
8. механизмы мониторинга
9. Низкий уровень осведомленности на национальном уровне
10. Низкий уровень межведомственных коммуникаций (на региональном уровне)
11. Отсутствие компетентных специалистов, способных реализовывать решения и задачи
12. Отток квалифицированных кадров
13. Различные уровни развития Национальных систем квалификаций (разработка профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификаций, низкая вовлеченность партнеров...)
14. Разные уровни экономического развития
15. Прозрачность информации
16. Некачественная реализация поставленных задач из-за загруженности привлеченных специалистов
17. Пренебрежение (невосприятие) наработанного опыта других стран
18. Невыполнение решений в установленные сроки
19. Непоследовательность в принятии нормативных правовых актов, влияющих на региональное сотрудничество
20. Катализмы, пандемия...

Предложения по смягчению последствий

1. Создание фонда поддержки и привлечение международных доноров
 2. Усиление потенциала специалистов
 3. Разработка механизмов мотивации вовлечения бизнеса
 4. Единый классификатор рисков, возможные пути их устранения
 5. Ежеквартальное собрание национальных органов НСК
-

Дальнейшие шаги

Команда Европейского фонда образования / DARYA определила следующие шаги:

- Объединение предлагаемого сценария регионального сотрудничества в документе на английском и русском языках к концу ноября 2024 г.;
- Распространение предлагаемого сценария регионального сотрудничества на заседании регионального руководящего комитета ДАРЬЯ (13 ноября 2024 г.), на мероприятии группы высокого уровня ДАРЬЯ в Ташкенте (4-5 декабря 2024 г.), а также среди национальных и международных заинтересованных сторон.