

## УСТАНОВЛЕНИЕ СВЯЗИ МЕЖДУ ИНИЦИАТИВАМИ РАЗРАБОТКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ ПО ВСЕМУ МИРУ

### К международной повестке для более активного диалога

#### *Почему сотрудничество важно именно сейчас?*

В этих выводах подытоживаются наши обсуждения от 19 мая по разным формам сотрудничества между инициативами по разработке региональных квалификаций по всему миру. Мы знаем, что количество инициатив РРК в мире увеличивается, особенно в странах со средним и низким уровнем доходов. Зачастую они связаны с повестками развития разных экономических сообществ и сетей обеспечения качества, которые стремятся поддерживать мобильность работников и учащихся, улучшать доступ к образованию и обучению в течение всей жизни и их качество через соответствующие квалификации, а также повышать возможности трудоустройства и открывать возможности для всех.

РРК играют роль в поиске решений на международном и мировом уровне в ответ на нарушение сложившихся условий, вызванных COVID, и переходом к более экологичным и цифровым решениям в экономике и обществе. Хотя РРК должны быть основаны на активном взаимодействии между заинтересованными лицами и учреждениями в государствах-членах, международное сотрудничество важно для решения общих проблем и разработки общих решений. Это сотрудничество необходимо начать незамедлительно для повышения возможностей всех инициатив РРК по совместному продвижению и решению новых проблем. Текущий кризис является для РРК одновременно и угрозой, и возможностью. Такие проблемы лучше решать сообща. Присутствует сильная заинтересованность в сотрудничестве с региональными органами, участвующими во внедрении РРК игроками на уровне страны и

**представителями международных организаций. Мы можем вместе работать онлайн и искать новые возможности финансирования в поддержку сотрудничества.**

## Основа сотрудничества

В практическом руководстве AQRF региональная рамка квалификаций описывается как широкая структура уровней результатов обучения, согласованная по странам в географическом регионе. Средство связи нескольких национальных рамок квалификаций, а затем и сравнения квалификаций в одной стране с квалификациями в другой. Хотя это хорошо обобщает связи между РПК, НПК и квалификациями, это не дает широкого представления о внутренних механизмах и целях региональных рамок квалификаций: почему они важны и почему их сотрудничество отвечает интересам всех существующих инициатив по РПК.

В мире, где люди учатся и работают в разных условиях, квалификации сигнализируют об их компетенциях. Квалификации могут быть своего рода паспортом для содействия мобильности в мировом масштабе. РПК — инструменты, целью которых является преобразование квалификаций в такие «паспорта». В нашем взаимосвязанном мире мобильность для работы и обучения, а также технического и экономического сотрудничества все чаще охватывает весь мир, зачастую выходя за пределы региональных экономических сообществ.

Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни представляет собой доработанную региональную рамку, которая стала стимулом для развития НПК в 38 странах-участниках. Учреждения и страны ЕС уделяли основное внимание формированию связей между НПК и ЕРК. На континенте существует огромное количество квалификаций. Наборы квалификаций в европейских странах достаточно сильно отличаются друг от друга. НПК используют для разъяснения связей между квалификациями внутри страны, а роль ЕРК заключается в обеспечении прозрачности квалификаций между странами. ЕРК была эталоном для разработки НПК и РПК в других регионах, и сейчас начинается процесс сравнения с НПК и РПК за пределами 38 стран. Этот новый процесс будет представлять собой обоюдный диалог, в рамках которого ЕРК не будет продвигаться в качестве стандарта, скорее, другие национальные и региональные рамки будут рассматриваться в качестве равноправных партнеров. Этот диалог, процесс сравнения и достигаемое в результате понимание соответствия достигнутых уровней должны обеспечивать прозрачность и лучшее понимание ценности квалификаций на международном уровне, а также поддерживать международную мобильность и сотрудничество.

Европейский фонд образования (ЕФО) — орган ЕС, который работает со странами за пределами ЕС, оказывая им поддержку с проведением реформ в области развития человеческого капитала. ЕФО провел фоновое исследование инициатив по РПК с целью сравнения. Мы нашли гораздо больше РПК, чем ожидали, выявив 17 инициатив, и их количество все еще растет. Эти РПК охватывают страны с общим населением 5,3 миллиарда жителей, или две трети населения земного шара. Следовательно, обеспечение их совместной работы может оказать огромное воздействие. Несмотря на то, что изначально наше исследование предназначалось для удовлетворения потребностей экспертной группы, занятой сравнением, мы решили пойти дальше и обсудить выводы. Это произошло 19 мая на двух вебинарах, которые прошли с учетом разницы часовых поясов в разных полушариях. Нам удалось собрать участников из 77 стран: от Тонги (+11 часов) до Ванкувера (-9 часов) и от Окленда на юге (36°S) до

Хельсинки на севере (60°N). Эти выводы основаны на обсуждениях, состоявшихся на вебинаре.

Мы поняли, что каждая региональная рамка имеет уникальные цели, контекст и соглашения. Большинство инициатив разрабатывают в странах со средним и низким уровнями доходов в Южном полушарии. Они играют важную роль в поддержке повесток развития в соответствующих регионах и в укреплении взаимного доверия к квалификациям. Многие из этих рамок еще не работают, поэтому сравнить их с ЕРК затруднительно. В ходе интервью, проведенных для исследования, мы осознали важность более активного обмена опытом, а также наличие многих общих проблем, которые требуют согласованных действий. Самыми неотложными являются потребность в возобновлении эффективности систем образования и обучения, а также рынков труда, нарушенных пандемией COVID.

### **Роль региональных экономических сообществ в развитии и укреплении взаимного доверия через органы ОК**

Открытие новых возможностей для компаний и лиц, базирующихся на инновациях и навыках, считается основным стимулом экономического развития и сотрудничества во многих частях мира. Многие региональные экономические сообщества в Тихоокеанском регионе, Азии, на Аравийском полуострове, в Африке, Латинской Америке и Карибском регионе понимают возможный вклад РРК в устойчивое развитие через развитие человеческого капитала. Для этого важно получить нужные навыки и квалификации. РРК создают синергетический эффект благодаря общей повестке и инструментам структурирования сотрудничества между странами по вопросам навыков и квалификаций. Это признают не только работающие вместе правительства в региональных экономических сообществах, но также и региональные органы обеспечения качества, продвигающие признание квалификаций и мобильность учащихся с использованием рамок квалификаций в качестве механизма повышения качества.

### **Проблемы, вызванные пандемией COVID**

Пандемия COVID создала много проблем. Миллионы людей, в частности мигрантов и женщин, потеряли работу. Локдаун сорвал процессы образования и обучения, сдачу экзаменов и обучение на рабочем месте для миллиардов людей до всему миру. Он привел к росту цифрового и онлайн-обучения, в том числе трансграничного. Многие из нас начали работать онлайн и переосмыслили свою работу. В связи со снижением дохода правительства сократили затраты, что повлияло на навыки и квалификации в области управления услугами. Орган квалификации ЮАР (South African Qualifications Authority, SAQA) был на грани закрытия и вынужден был уволить половину персонала. Т. . В 2020 году Национальный орган по квалификации в ОАЭ стал частью министерства образования. Вызванный пандемией COVID кризис ускорил уже начавшиеся процессы. Нам приходится одновременно решать множество проблем. Увеличение объемов применения цифровых технологий и автоматизации преобразует или уничтожает профессии. Климатический кризис лишает людей возможности жить в определенных частях планеты и вынуждает нас отказываться от ископаемого топлива, тяжелой и горнодобывающей отрасли, загрязняющей атмосферу. Многие профессии должны стать экологичнее, и появляются новые виды занятости. Половине из нас в предстоящие годы придется пройти переобучение.

Для содействия с этим переходом органы власти обязаны оказывать поддержку в процессе повышения квалификации и переобучения, а также предоставлять людям,

которые сталкиваются с наибольшим риском безработицы, доступ к обучению в течение всей жизни. Эти принципы лежат в центре повсеместных политик в области получения новых навыков, например, [Европейской повестки развития умений \(European Skills Agenda\) \(2020 г.\)](#), гарантирующей всем доступ к обучению в течение всей жизни, в соответствии с Целью в области устойчивого развития № 4 ООН (Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех). Европейская повестка развития умений ставит очень амбициозные цели: 60 % взрослых должны ежегодно принимать участие в обучении, а 80 % взрослых должны обладать базовыми цифровыми навыками. Главную роль играют повышение квалификации и переобучение с учетом всех возможных траекторий получения навыков, в том числе в рамках неформального и формального обучения, введения индивидуальных учетных записей обучения для получения финансовой поддержки, использованием микросертификации для признания прохождения краткосрочного обучения и с упором на важность навыков мигрантов из стран за пределами ЕС.

В других регионах мира есть свои собственные стратегии выхода из связанного с COVID кризиса и поддержки устойчивого развития. Особенно важную роль играют региональные экономические сообщества.

### Будут ли РПК частью решения?

Для нормотворцев и общественности в целом Региональные рамки квалификаций не являются наиболее очевидным приоритетом в условиях кризиса. Мы должны проделать большую работу, чтобы они лучше поняли их важность. Как говорилось ранее, РПК зачастую имеют общую повестку и используют общие инструменты, которые могут структурировать сотрудничество на благо людей. После пандемии COVID мы вернемся в нормальной работе. Нам все придется отстраивать заново. Кризис COVID и переход на экологичные методы работы и цифровые технологии требуют повсеместного внедрения новых навыков. Эта ситуация не ограничивается конкретной страной или регионом — мы переживаем глобальный кризис навыков, для которого требуются глобальные решения. В рамках совместной работы мы можем повысить производительность, учиться друг у друга эффективным методам работы, делиться и разрабатывать общие решения. РПК — программные инструменты с упором на прозрачности квалификаций, они помогают странам двигаться в общем направлении со своими соседями, способствуют взаимному пониманию и созданию новых возможностей на международном уровне и мобильности отдельных лиц. Каждая региональная рамка квалификаций нацелена на страны с миллионами, а иногда и миллиардами, жителей. Это значит, что при улучшении с помощью РПК возможностей для населения возможен сильный мультипликативный эффект.

### Оправдание надежд

РПК имеют уникальные характеристики, которые позволяют поддерживать прозрачность квалификаций на международном и мировом уровнях. РПК важны для поддержания развития и внедрения НРК, а также введения новых квалификаций на основании результатов обучения, которые могут открывать альтернативные персонализированные траектории и способы обучения. РПК должны идти в ногу с изменением потребностей. Мы должны обеспечивать достаточную чувствительность и гибкость рамок квалификаций для признания и координирования новых вариантов обучения.

Квалификации имеют значение. Они являются неотъемлемой частью экосистем навыков во всех странах. Они сигнализируют о наличии у людей знаний и навыков, которые позволяют получить работу или строить карьеру, проходить образовательные программы и обучение, переезжать в другую страну для работы и учебы. Никакой другой инструмент или заявление о способностях человека не выполняет эту функцию так эффективно. Поддерживать актуальность квалификаций крайне важно для внедрения политики в области развития навыков и решений с обучением в течение всей жизни. Потребность в них не всегда хорошо понимают нормотворцы, исследователи и доноры, которые предпочитают уделять основное внимание новым и модным веяниям.

НРК и РРК подразумевают постепенные изменения, на которые нужно время. *НРК означает отсутствие быстрых решений, это долгий путь, как и в случае с самыми первыми рамками. Существует сильное давление изменить такое положение вещей. Это показали вопросы участников вебинаров. Как достичь консенсуса между государствами-членами относительно общего пути развития? Мы должны мобилизовать государства-члены и заинтересованных лиц* (д-р Кебеде Касса (Kebede Kassa), IGAD). Как сделать так, чтобы учащиеся видели преимущества и получали актуальную информацию о разработках РРК и НРК (Маргарет Кэмерон (Margaret Cameron)). На вебинаре мы обсуждали цифровые и экологические изменения, но реальный акцент был на социальных изменениях. Необходимо избегать разделения между странами с высоким, средним и низким уровнями доходов и создавать больше возможностей для всех. Это особенно важно, поскольку большинство РРК нацелены на страны со средним и низким уровнями доходов с ограниченными ресурсами и потенциалом.

Люди перемещаются физически или виртуально в поисках лучшего будущего, возможностей или работы за границей. Прозвучал призыв к справедливой мобильности среди участников, чтобы достичь большего равенства между РРК и НРК и создать равные возможности. Мы должны быть уверены в том, что при переезде в другую страну квалификации будут признаны. Для построения устойчивого будущего экономика и общество не должны строиться на эксплуатации навыков приезжих из других стран. Необходимо максимально использовать таланты людей и позволять им вносить свой вклад и развиваться дальше.

Необходимо найти инновационные решения и обмениваться ими. РРК работают в разных условиях, имеют разные цели и создали разные инструменты. Это дает нам общий капитал знаний, которыми можно обмениваться для повышения эффективности РРК на основании действенных решений. Работать вместе стало проще. Во время кризиса мы научились работать онлайн, что сократило физическое расстояние между нами.

Существует множество общих проблем, которые требуют решения. Нам нужны новые типы квалификаций и документов о получении образования для признания прохождения людьми повышения квалификации и переобучения. Нам все еще предстоит проделать много работы для улучшения взаимопонимания и разработать общие формулировки и определения для прозрачности квалификаций в мировом масштабе. Признание все чаще связывают с рамками квалификаций, но все еще предстоит провести дополнительную работу в области профессионального признания. Системы квалификаций смещаются от бумажных дипломов к цифровым, связанным и обеспечивающим взаимодействие системам. Эти новые технологии могут быть

полезны для всех РРК, и нам надо понять, как обмениваться ими для более эффективной поддержки перевода систем квалификаций в цифровой формат.

## Как продвигать сотрудничество?

**В этом разделе подытоживается информация от участников из 17 выявленных инициатив по РРК, национальных организаций из 77 стран и международных экспертов, участвующих в РРК, и из разных международных организаций, поддерживающих их развитие. Здесь обобщаются возможные действия, которые можно разработать совместно в рамках международного диалога. Основные задачи включают обмен опытом, повышение осведомленности, охват конечных бенефициаров, формирование потенциала, организацию онлайн-семинаров по ряду вопросов, совместную работу по разработке общих формулировок и достижению международного консенсуса, разработку общих концепций и инструментов, акцент на глобальной прозрачности квалификаций, согласованность и наличие привязок РРК с НРК, а также сравнение РРК для установления связи с осуществляемыми международными инициативами.**

### Сильная заинтересованность в обмене опытом и мобилизации исполнителей

Многие участники указывали, что многое можно сделать для обмена опытом и инструментами между РРК для обучения на примерах рамок, установленных в других условиях, и совместного создания синергетического эффекта. Многие коллеги указывали, что хотят участвовать в глобальном диалоге, вносить свой вклад и высказывать свои точки зрения. И это не обязательно должно быть обсуждение инструментов и технических аспектов. В рамках РРК можно обмениваться политиками, процессами и стратегиями со всеми желающими.

Вот примеры реакций некоторых участников: «Как участник Комитета AQRF я могу внести свой вклад в обсуждение», — сказал один участник. Организация американских государств может поддерживать политический диалог, а офис MOT Decent Work в ЮАР предложил помощь с координацией обмена опытом с регионом Южной Азии. Члены консультативной группы ЕРК выразили свою заинтересованность в поддержке обмена опытом. «Мы можем поделиться опытом внедрения ЕРК и нашей НРК в Нидерландах» (Тийс Пийльс (Tijs Pijls)). «Мы можем поделиться опытом и практическими методами работы QQI в Ирландии» (Барбара Келли (Barbara Kelly)). АСЕМ (Форум «Европа-Азия») — организация, налаживающая сотрудничество между странами Европы и Азии. Секретариат АСЕМ обязался создать экспертную группу в рамках программы «Образование АСЕМ» и организовать обмен опытом между коллегами.

С 2013 года Cedefop, ЕФО, ЮНЕСКО и Институт обучения в течение всей жизни ЮНЕСКО публикуют раз в два года [Глобальный перечень национальных и региональных рамок квалификаций](#). Процесс АСВФ несколько раз упоминали разные участники. [Аналитический обзор АСВФ](#) эффективен для составления карты разработанных рамок квалификаций в Африке, так как помогает документально отражать разный опыт на национальном и региональном уровнях. Регулярные

мероприятия по развитию потенциала организуют для обмена опытом между разными национальными и региональными рамками квалификаций по всему миру. Недавно MOT/Cinterfor составили карту наработок в Латинской Америке, в том числе интерактивную панель инструментов, позволяющую сравнить наработки. MOT/Cinterfor в сотрудничестве с Организацией американских государств и ЮНЕСКО (Сантьяго-де-Чили) организуют курс по разработке РПК с 12 июля по 23 августа для укрепления интереса разных групп заинтересованных лиц.

## Развитие потенциала

Формирование потенциала — очевидная отправная точка, поскольку многие РПК все еще находятся на ранней стадии развития и сталкиваются с новыми проблемами. Необходимо уделять основное внимание людям, которые в первую очередь занимаются разработкой рамок квалификаций, но не следует забывать и о специалистах-практиках, которым предстоит их внедрять (по словам Анны Калсон (Anna Kahlson), Швеция). Формирование потенциала для специалистов из стран важно в качестве поддержки процесса РПК, а также разработки НРК. Процесс обучения тех, кто начинает с наших национальных рамок, проще и быстрее. Необходимо укреплять техническую поддержку на локальном уровне (по словам Джеймса Кивая (James Kevu), ЮАР). Приоритетными техническими областями являются законодательство, разработка и использование результатов обучения, проектирование квалификаций и рамок (по словам Терезы Дуарте (Teresa Duarte), Португалия). Многие считают разработку систем квалификаций и сертификации основной задачей.

## Организация специализированных семинаров

Существует потребность в организации ряда вебинаров с рассмотрением различных РПК. Мы также должны продвигать более гибкие обсуждения, в том числе лично, для обмена опытом в формате семинаров. На совместных мероприятиях можно обмениваться информацией. Это поможет расширить горизонты и открыто воспринимать другие системы и их особенности. Многие участники продемонстрировали готовность координировать вебинары и участвовать в вебинарах, организуемых другими сторонами.

Один участник написал, что будет интересно поделиться с ЕРК опытом создания рамки квалификаций в Латинской Америке. Некоторые семинары могут проходить на региональном уровне, а другие — с самого начала на международном. Новая Зеландия будет работать с Тихоокеанской рамкой квалификаций и национальными рамками в Тихоокеанском регионе для укрепления сотрудничества, обучения персонала, занятого внедрением рамок квалификаций, на региональном и национальном уровнях, предлагая консультации по разработке и использованию уровней и связей с Мировыми эталонными уровнями, разработанными ЮНЕСКО.

Содружество обучения имеет большой опыт проведения международных семинаров онлайн. Виртуальный университет небольших государств Содружества уже 10 лет, задолго до пандемии COVID, организует сотрудничество в онлайн-формате. Он мог бы включить в объем уже запланированного общего обучения и развития потенциала других партнеров (Майретт Ньюман (Mairette Newman), секретариат СО).

ЕФО уже готов предлагать участникам ссылки на запланированные действия, предоставленные другими странами и регионами. Некоторые участники подчеркивали свой опыт в области образования взрослых, который они бы предложили для координации интерактивных мероприятий. Некоторые подчеркивали желание

участвовать в таких мероприятиях для развития своего потенциала. Представители из Тонги подчеркнули, что хотят и дальше развивать возможности в работе с Тихоокеанской рамкой квалификаций и Органом по квалификации Новой Зеландии в рамках вебинаров, проводимых в разных странах. ЕФО предложит календарь событий, куда разные организации и участники смогут включить новые и уже существующие семинары для включения в процесс других участников, чтобы перейти на конкретный уровень планирования.

### **Взаимодействие для повышения осведомленности у более широкой общественности и охват лиц, принимающих решения**

Многие участники выделяли в качестве основной темы более эффективное взаимодействие по вопросам РРК. Расширение поддержки РРК в большой степени зависит от способности объяснить ее дополнительную ценность лицам, принимающим решение, и найти способы охватить заинтересованных лиц и конечных бенефициаров. Важно обмениваться опытом и взглядами на способы предоставления информации нормотворцам и более широкой общественности. Участники подчеркнули важность рассмотрения РРК в национальном контексте, чтобы показать ее дополнительную ценность. Мы должны добиться того, чтобы лица, принимающие решение, понимали пользу НРК и РРК. Необходимо лучше озвучить связь между РРК в содействии прозрачности квалификаций и обучению в течение всей жизни на международном уровне. Это поможет сделать рамку приоритетом в государственной повестке. Участникам было интересно узнать, как обеспечить реализацию РРК, особенно на региональном уровне. В РРК используются разные инструменты взаимодействия с конечными пользователями и заинтересованными лицами. Например, в контексте ЕРК в национальные сертификаты и базы данных квалификаций добавляют уровни ЕРК. Для эффективного использования требуется изучить примеры этих инструментов взаимодействия и обмена соответствующей информацией.

### **Общие формулировки и консенсус**

Многие участники указывали важность общего понимания используемых концепций и уровней в разных РРК. По словам Джеймса Кивая из ЮАР, приоритетом должно стать укрепление понимания концепций. Признание предшествующего обучения, официальное признание неформального и спонтанного обучения, оценка и признание ранее полученного образования, официальное признание полученного опыта, аккредитация ранее полученного и практического обучения, признание, подтверждение и аккредитация — все эти термины используются параллельно для описания аналогичного процесса. И это только на английском языке. Прямой перевод термина «micro-credentials» на русский, французский и испанский язык невозможен. На разных этапах для описания и определения результатов обучения использовали разные термины.

Можно ли разработать метаструктуру и промежуточные структуры между РРК и НРК, чтобы поддержать разработку, анализ и сравнение рамок квалификаций? Используемые в системах квалификаций профессиональные термины зачастую оказываются в разной культурной среде, где они могут казаться знакомыми, но иметь другое значение, или где для описания очень схожих аспектов используются другие термины. Отправной точкой является обмен концепциями, но, в итоге, для сравнения квалификаций нам нужны общие формулировки. Важно вместе работать над разработкой последовательного подхода к определению связи между

квалификационными документами и международными квалификациями. В этом отношении заслуживает похвалы недавно реализованная инициатива ЮНЕСКО по согласованию универсального определения микроквалификаций.

Можно ли создать базу данных с общими концепциями и инструментами? Мы можем сотрудничать над разработкой моделей ППО, механизмов накопления и передачи зачетных единиц, артикуляции и гибких траекторий обучения (по мнению Хайди Болтон (Heidi Bolton) из SAQA). Мы можем обмениваться существующими комплектами инструментов и руководящих принципов. Другой приоритетной областью являются стратегии и структуры проекта оценки (разработка инструментов).

### Диалог, вовлеченность заинтересованных лиц и учреждения

Существует потребность в более регулярном взаимодействии РПК. Один участник написал, что сотрудничество между РПК должно осуществляться на метауровне, в ином случае оно будет слишком сложным. Некоторые региональные органы, представляющие РПК сейчас встречаются в рамках Группы Мировых эталонных уровней, но этот диалог не направлен на укрепление их взаимного сотрудничества. Более того, многие программы РПК в этом диалоге не рассматриваются.

Успешное внедрение РПК сильно зависит от связи НРК с прогрессом РПК. Иногда в регионе РПК могут продвигать одну или несколько НРК, но, в итоге, прогресс РПК должен наблюдаться во всех соответствующих странах. Следовательно, для разработки РПК многие участники должны поддерживать НРК в конкретных странах. Например, все больше государств-членов АСЕАН внедряют свои НРК и соотносят свои НРК с РПК, поэтому приоритетом является разработка НРК для остальных государств-членов АСЕАН, чтобы они тоже могли ссылаться на AQRF. С разработкой РПК и НРК поможет обмен опытом. РПК могут создать очень актуальный контекст для разработки НРК, как показывает опыт Боснии и Герцеговины, где в отсутствие национального министерства образования необходимо добиться согласования в 13 юрисдикциях.

Диалог, вовлеченность заинтересованных лиц и институциональных структур — основные компоненты внедрения РПК. Один участник указал, что важно изучить структуры, необходимые для успешной поддержки глобализации рабочей силы с помощью РПК. Учреждение эффективных и устойчивых систем управления считается крайне важными факторами продвижения РПК. Кого лучше всего включить в Комитет по развивающейся РПК? Как обеспечить четкость цели и масштаба РПК? В рамках новых программ по РПК идет поиск правильной формулы. В связи с чем, возможно, следует пересмотреть структуру сотрудничества существующих РПК. Необходимо укреплять РПК, чтобы сделать ее инструментом поддержки мобильности труда в регионе и за его пределами. Нам потребуются глубокие механизмы продвижения и формализованные системы сотрудничества между органами-участниками. Можно ли установить партнерские отношения между национальными органами по квалификациям или органами по обеспечению качества, в том числе в разных регионах?

Важной темой формирования потенциала также будет обучение совместной работе с разными группами заинтересованных лиц. НРК и РПК привели к созданию новых партнерских отношений, и мы можем делиться опытом в рамках диалога между ними. Крайне важно обеспечивать инклюзивность и участие в процессе развития потенциала заинтересованных лиц. Нам необходимо научиться преодолевать традиционную разрозненность, например, объединяя уровни квалификации ТПОО и академического образования. Международные организации могут сыграть роль в объединении разных

заинтересованных лиц (по словам Габриэль Бордадо (Gabriel Bordado) из МОТ, Индия).

## Совместные исследования, создающие доказательную базу эффективных методов

Несколько участников предложили совместно изучать способы мониторинга и оценки эффективности РПК. Многие НРК периодически пересматривают. Количество исследований РПК намного более ограничено. Можно ли, рассматривая существующие РПК, четко понять, что означает пересмотр РПК? Как оценивать РПК и НРК? Как развивать потенциал для анализа, обобщения, исследования, управления партнерами исследований и поддержки с разработкой и внедрением политики? Насколько важны разные условия внедрения РПК? Что мы можем узнать из обмена результатами существующих исследований и их обсуждения? Ряд коллег выразили заинтересованность в участии в любом исследовании или проекте, направленном на содействие с разработкой РПК, а также в способах улучшения своей РПК.

## Привязка, согласование НРК и РПК и сравнение РПК

Связь и взаимодействие между квалификациями, НРК и РПК очень важны для внедрения РПК. Только в некоторых РПК есть обширный опыт привязки или согласования с НРК. В 2020 году AQRF пересмотрели [руководящие принципы привязки](#) на основании первого полученного опыта. В рамках многих РПК начинается разработка методологий и критериев привязки/согласования. Участники РПК сильно заинтересованы в разных подходах к привязке и согласованию НРК и РПК и хотят узнать больше о сравнении РПК. Возникают вопросы о том, как улучшить признание квалификаций посредством связи с другими РПК. Если рассматривать квалификации с международной точки зрения, то как признавать квалификации уровней 8 и 10 РПК? Какие аспекты важны для согласования, если целью является интеграция с НРК? Существует также вопрос о том, как CQF может запросить сравнение с ЕРК. Ответ на него до сих пор не вполне понятен, поскольку мы только что начали пробное сравнение. Ожидается, что на следующий год ЕФО организует обучение для обмена опытом по сравнению. Обеспечит ли сравнение AQRF и ЕРК прозрачность квалификаций в Европе и Азии и мобильность учащихся между странами Европы и Азии? Можно ли включить это мероприятие в образовательный процесс АСЕМ?

## Мировые эталонные уровни

ЮНЕСКО уже несколько лет работает над разработкой системы Мировых эталонных уровней (МЭУ), которые можно использовать для перевода результатов обучения в признаваемую на международном уровне форму. Это ответ на такие мировые тенденции, как рост миграции, глобализация рынка труда, интернационализация образования и обучения и постоянное увеличение вариативности и доступности квалификационных документов. Шанхайский консенсус (2012 г.) по преобразованию технического и профессионального образования и обучения рекомендовал разрабатывать международные руководящие принципы обеспечения качества для признания квалификаций на основании результатов обучения. Международная группа экспертов встречается дважды в год для обсуждения развития и внедрения МЭУ. В состав группы входят международные организации, а также представители ряда РПК. Мировые эталонные уровни приводятся на веб-сайте <https://worldreferencelevels.org>. МЭУ не являются метарамкой для РПК.

## Дескрипторы уровней и результаты обучения

Сравнение дескрипторов уровней образует основу процессов привязки, согласования и сравнения и играет важную роль в оценке сертификации и связи полученных за границей квалификаций с национальными уровнями. Дескрипторы уровней варьируются по количеству и областям. Рейнальдо Веа (Reynaldo Vea) из Филиппин хотел узнать, проводилось ли сравнение дескрипторов уровней. И если да, то были ли сделаны какие-либо выводы? Джеймс Кивай рассказал о проведенном ЮНЕСКО исследовании [«Level-setting and recognition of learning outcomes: the use of level descriptors in the twenty-first century» \(Определение уровней и признание результатов обучения: использование дескрипторов уровней в двадцать первом веке\)](#). [Цифровая библиотека ЮНЕСКО](#) (2014 г.). Cedefop также опубликовал [Анализ и обзор дескрипторов уровней НРК в Европе \(2018 г.\)](#). В ACQF только что завершили [Тематический обзор дескрипторов уровней](#) в Африке (2021 г.).

Дескрипторы уровней часто связывают с дескрипторами типов квалификации и результатами обучения по отдельным квалификациям и блокам/модулям. Существует очень много руководств и справочников по составлению и применению результатов обучения. Определенно, в этой области много интересного для обмена опытом. Хорошим введением в тему является опубликованный в 2017 году Cedefop [Европейский справочник по определению, составлению и применению результатов обучения](#).

### Потребности в новых квалификациях

Совместная работа с учетом изменения спроса на квалификации является интересной областью сотрудничества для всех участников. Для эффективности всем рамкам квалификаций нужны рамки. Все рамки квалификаций НРК и ЕРК должны быть заполнены новыми квалификациями, соответствующими требованиям XXI века. Разные участники предлагали выявление новых профессиональных профилей, развитие навыков для рынка труда, понимание разных рынков труда и, возможно, совместную разработку квалификаций. Более того, многие коллеги заинтересованы в сравнении квалификаций и их конкретном анализе. Можно ли согласовать критерии квалификаций в разных регионах? Какие критерии используются для включения квалификаций в НРК? Анна Калсон из Швеции предложила обмениваться опытом поддержки проектирования неформальных квалификаций (т. е. тех, которые не входят в объем существующих официальных систем). Как подходить к верификации квалификаций в государствах-членах, предлагаемой Арабской рамкой квалификаций?

### Региональные и национальные базы данных квалификаций

Полетт Данн-Пьер (Paulette Dunn-Pierre) с Ямайки спросила, могут ли РРК быть основным хранилищем квалификаций в регионе или же управление базой данных квалификаций должно оставаться в сфере ответственности локальных или национальных органов аккредитации. Ответ на этот вопрос очень сильно зависит от способа организации этих процессов. Размещение квалификации в реестре представляет собой процесс обеспечения качества, но общий обмен квалификациями важен для их актуальности. Профессиональные квалификации стран Карибского бассейна были разработаны и переданы в разные страны, в результате чего у них более высокий статус, чем у чисто институциональных или национальных квалификаций. Тенденции к разработке общих или международных квалификаций растут с интернационализацией работ и образования, но базы данных квалификаций, как правило, все еще носят национальный характер. Мы повсеместно идем вперед к включению квалификаций при обучении взрослых дополнительно к квалификациям в

системах начального профессионального образования и высшего образования. В Европе для установления связи между национальными базами данных квалификаций используется [Европас \(Europass\)](#) — инструмент поиска работы, возможностей построения карьеры и обучения для граждан. Его поддерживает общая архитектура и инфраструктура, основанные на [реестре набора данных квалификаций](#). Начинают выпускать подписанные электронной подписью сертификаты, а данные о квалификациях можно связать с данными возможностей обучения и развития карьеры/получения работы. [ESCO](#) — Европейская классификация навыков, компетенций и профессий — используется для анализа национальных квалификаций, чтобы лучше понять их состав. Это, определенно, является сферой интересов для всей РПК, поскольку будущее за цифровыми технологиями.

### **Взаимное признание квалификаций, ВНСФО или ППО и обеспечение качества**

Информация о рамках квалификаций важна для оценивающих квалификационные документы лиц. Сравнение рамок квалификаций укрепляет их прозрачность на международном уровне, но не ведет к автоматическому признанию квалификаций. В процессе признания все чаще используют результаты обучения и рамки квалификаций. [В Глобальной конвенции о признании квалификаций в области высшего образования](#) от 2019 года приводятся четкие ссылки на результаты обучения и рамки квалификаций. Академическое признание развито больше, чем признание профессиональных квалификаций. Участники вебинара подчеркнули потребность в обмене информацией в поддержку признания, подтверждения и обеспечения качества. Это важно для повышения мобильности людей, чтобы они могли использовать квалификации, полученные в любой стране мира. Существует интерес к связям между договоренностями о взаимном признании квалификаций и к обмену информацией по регулируемым профессиям/видам занятости.

В странах постепенно наращивается объем внедрения систем признания предшествующего обучения или признания, подтверждения и аккредитации неформального и спонтанного обучения. Они считаются очень важными для повышения квалификации и переобучения взрослых. Условия внедрения этих систем в разных странах мира сильно варьируются. Объем обмена опытом в отношении наиболее эффективных методов достаточен. МОТ, ЮНЕСКО и ЕС опубликовали руководящие принципы официального признания и передовые методы работы. Официальное признание входит в повестку нескольких РПК. Это содействовало развитию методов официального признания. Один участник предложил проанализировать соглашения о признании предшествующего обучения, заключенные государствами-членами.

Более глубокое взаимное доверие — залог сотрудничества РПК. Во многих РПК есть принципы и руководящие принципы обеспечения качества. Основное внимание уделяется разработке, процессам присуждения и предоставления квалификаций. Эти подходы можно сравнить. Один участник предложил учредить общие стандарты качества. Содружеством обучения был разработан онлайн-курс по обеспечению качества для соответствующих специалистов. Им могут пользоваться все. Организацией также были разработаны руководящие принципы обеспечения качества и аккредитации МОДК (массовых открытых дистанционных курсов). Вопросу обеспечения качества получаемых онлайн квалификаций уделяется все больше внимания. И с учетом международного характера процесса требуются общие решения.

## Следующие шаги

В этой последней части с выводами мы предлагаем три конкретных шага для продвижения сотрудничества.

### Создание общей платформы

Нам необходима общая платформа для обмена идеями и информацией.

До тех пор, пока не будет найдена более подходящая платформа, ЕФО предлагает начать с разработанной ЕФО Open Space. Ссылка на страницу РРК в Open Space приводится здесь.

Здесь опубликован Отчет о глобальных инициативах РРК за 2020 год, инфографика, записи и выводы наших вебинаров от 19 мая.

### Создание общей повестки сотрудничества

На вебинаре мы услышали мнения многих участников, которые хотят организовать мероприятия по развитию потенциала, обмену знаниями и опытом и готовы поддержать мероприятия, организуемые другими. Мы хотим попросить вас включить эти мероприятия в наш общий календарь, размещенный по этой ссылке.

Это региональные или международные мероприятия. Это существующие мероприятия, на которых могут принять участие дополнительные участники, или новые мероприятия, которые вы хотите организовать. ЕФО обязуется организовать как минимум два дополнительных специальных мероприятия: одно в конце этого года в поддержку совместных проектов в рамках программы Erasmus+; а другое — в марте следующего года совместно с ЮНЕСКО, Институтом обучения в течение всей жизни и Cedefop по результатам Глобального перечня национальных и региональных рамок квалификаций.

### Совместные проекты

Как обсуждалось на вебинаре, Европейский союз — крупнейший донор в мировом масштабе. Европейская комиссия начинает новый цикл планирования международных программ. Узнать больше и уточнить, полезны ли эти мероприятия для вашей РРК, можно в Делегации Европейского союза в вашей стране. Другой важной возможностью является программа Erasmus+, которая в следующем году открывает возможности для сотрудничества по РРК в рамках формирования потенциала в области профессионального образования и обучения. ЕФО планирует организовать информационные занятия, посвященные этим возможностям финансирования, и изучает, как сопоставить возможности заинтересованных учреждений онлайн.