



ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНИХ
КВАЛІФІКАЦІЙ



Міністерство соціальної
політики України



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



Результати експертного опитування зацікавлених сторін щодо формування вітчизняної кваліфікаційної системи та їхні пропозиції відповідного спрямування

С.В. Мельник, національний експерт ЄФО

Київ – 5 липня 2016 року

1. Загальна інформація

❑ Опитування проводилося з 2 по 30 червня поточного року разом із вивченням пропозицій експертів до проекту Плану, який обговорюється на Семінарі

❑ Прийняли участь 44 експерти із 177, охоплених опитувальником, у т.ч. 28 – шляхом прямого інтерв'ювання

❑ Респондентів згруповано за 6 групами представників: ЦОВВ (5); соціальних партнерів (7); ВНЗів (13); інших навчальних закладів, центрів сертифікації (6); професійних асоціацій (8); наукових установ (5)

❑ Із 28 груп стейкхолдерів, визначених опитувальником, експерти представляли 18.

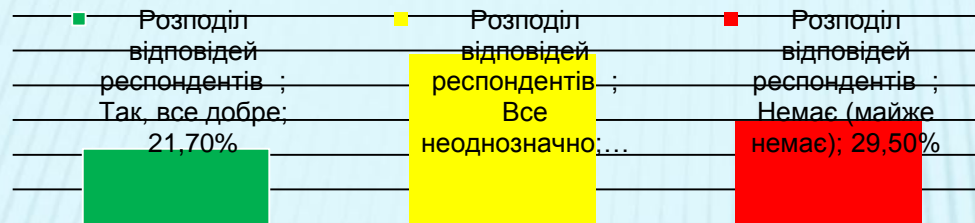
1. Загальна інформація (продовження)

- ❑ За структурою опитувальник складається із 5 змістовних блоків (26 запитань), 2 блоків з оцінювання теперішньої і очікуваної результативності 28 стейкхолдерів, 13 відкритих запитань

Оцінка експертами змісту і структури анкети

Негатив	Позитив
Великий обсяг, трудомістка	Типова для досліджень в країнах-партнерах ЄФО, дає можливість проводити зіставлення
Складна за змістом, потребує додаткових зусиль та роздумів	
Спеціалізована, потребує певної фахової та професійної підготовки	Динамічна, дозволяє моніторити зміни в оцінках експертів за певні проміжки часу

2. Готовність стейкхолдерів до розширеної участі в системі кваліфікації



Розподіл відповідей респондентів на 6 запитань 1 блоку «Готовність до розширеної участі заінтересованих сторін», %

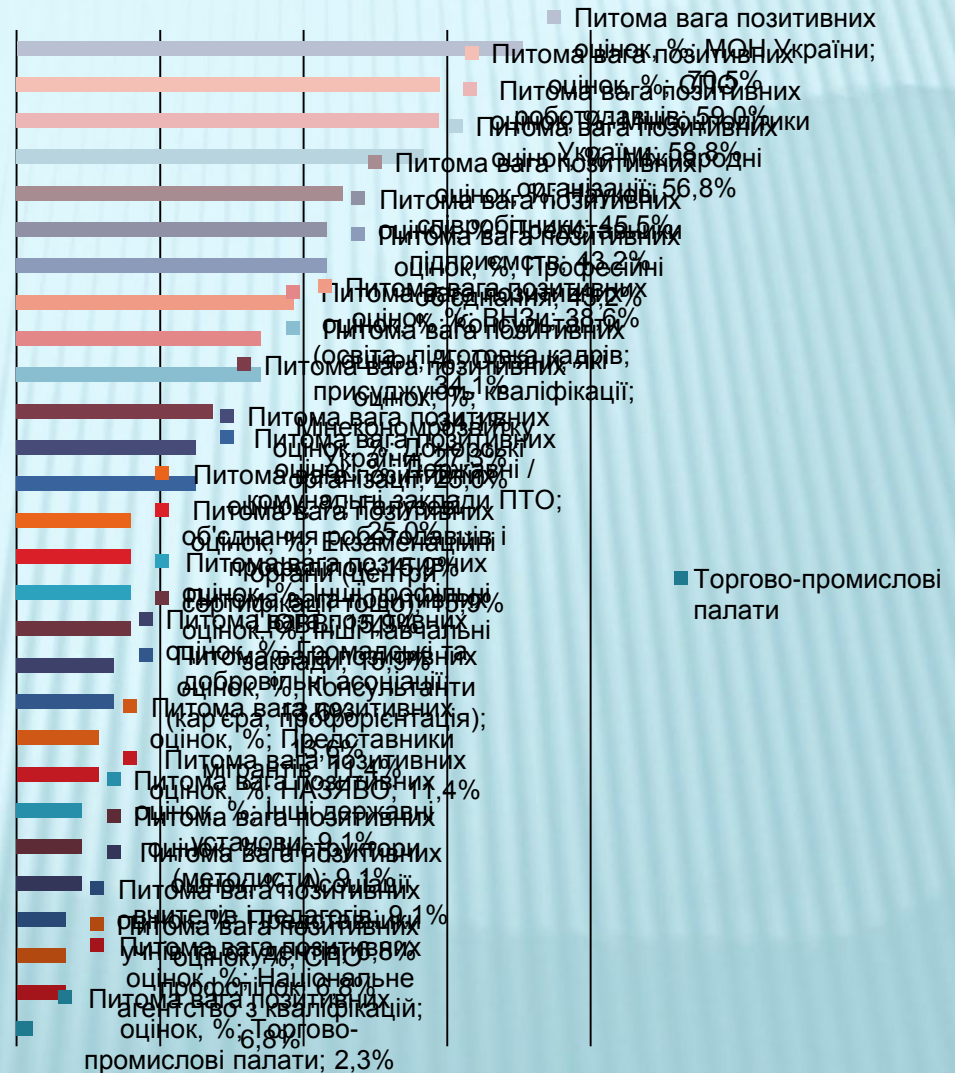
- Песимісти – представники ЦОВВ (10,0% дають стверджувальну відповідь), науковці (13,3%). Оптимісти – представники інших навчальних закладів (30,6%)
- Найбільш негативну оцінку отримали запитання про наявність визначеного державного органу (45,5%), про визначення ролі держорганів (43,2%).
- Неоднозначно оцінюються питання про готовність уряду до збільшення залученості стейкхолдерів (65,9%), про наявність заходів Уряду до розширення такої участі (52,3%)
- Відносно позитивно оцінюється наявність в країні вираження думок громадських організацій (40,9%), привабливість здобуття профосвіти для учнів та їхніх батьків (31,8%)

Вплив незалученості стейкхолдерів на реформи в системі кваліфікацій

- не враховується наявний досвід, не впроваджуються передові вітчизняні практики, не залучаються фахівці з громадських організацій
- зберігається монополізація владою реформ в сфері підготовки кадрів
- продовжується падіння рівня якості освітніх послуг, відсутня взаємодія між викладачами і роботодавцями щодо змісту і обсягу освітніх програм
- реформа не має публічної підтримки і використовується у вузьких інтересах окремих стейкхолдерів

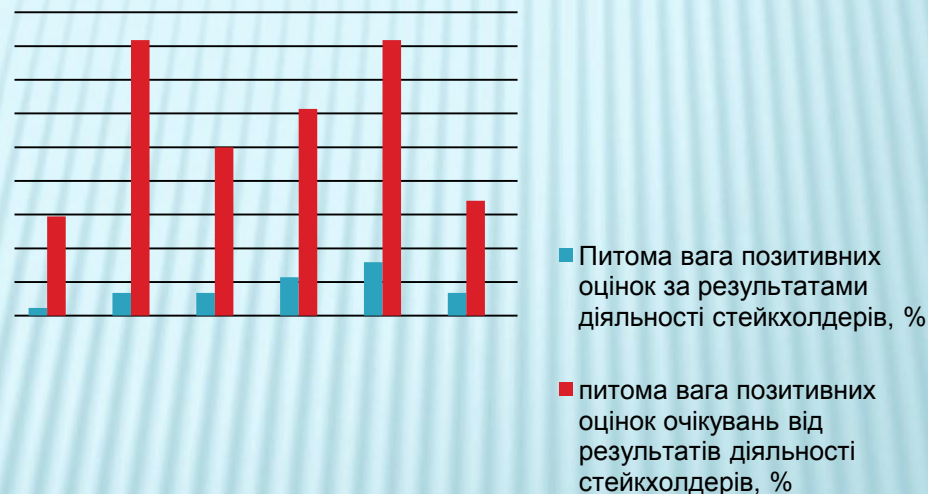
Більш як 2/3 експертів вважають, що стейкхолдери мають достатній потенціал для підтримки державних органів у цій сфері перетворень

3. Оцінювання рівня задіяності стейкхолдерів у процесах проектування і розробки кваліфікацій



4. Оцінювання перспектив стейкхолдерів у здійсненні результативного внеску в проектування і розробку кваліфікацій

□ Найбільш високі очікування респонденти пов'язують із діяльністю Мінсоцполітики України, СПО роботодавців (по 84,1%), МОН України, Національного агентства з кваліфікацій, галузевих об'єднань роботодавців і профспілок (по 81,8%), професійних об'єднань (79,5%), міжнародних організацій (77,3%), організацій, які присуджують кваліфікації, та наукових співробітників (по 72,7%).



Максимальні перевищення позитивних оцінок очікування над оцінками фактичної результативності стейкхолдерів

Бачення експертами внеску в результат окремими стейкхолдерами

Мінсоцполітики – оновлення кваліфікаційних вимог, Класифікатора професій

МОН (спільно з іншими ЦОВВ) – створення нормативно-правової бази, інституцій, проведення навчання експертів, консультування, інтеграція (об'єднання) НЗ навколо найбільш успішних ВНЗів

Професійні асоціації – розробка профстандартів , розвиток мережі кваліфікаційних центрів

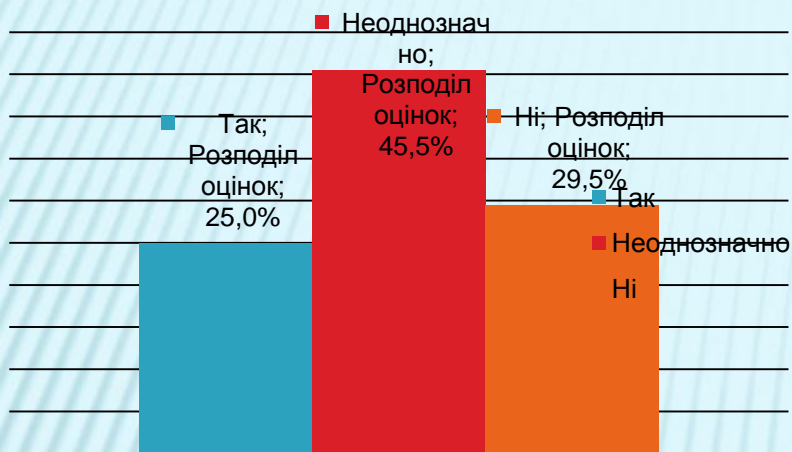
Усі разом – створення реального координатора, здатного послідовно (перші 4-5 років) вести діяльність із формування інституцій НСК; обмін досвідом, навчання

Прийняття участі в реалізації заходів Плану, що обговорюється

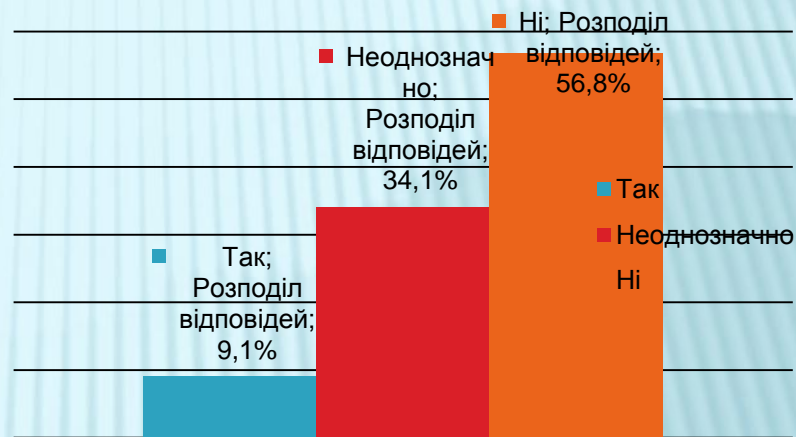
Потреби для розвитку потенціалу стейкхолдерів

- законодавче визнання професійних організацій, в т.ч. тих, що є членами міжнародних професійних організацій, як учасників впливу на формування професійних компетентностей у процесі отримання вищої та професійної освіти;
- підтримка на протязі початкового періоду в організаційно-інституціональних питаннях;
- розширення кількості учасників, створення груп (мережі) за профільними професійними спрямуваннями;
- надання інформаційно-методичних та методологічних матеріалів відповідного спрямування;
- фінансова підтримка з боку держави, принаймні, перші 5 років функціонування НСК;
- формування в Україні державного розуміння, центру відповідальності та достатнього фінансування реформи системи кваліфікацій;
- створення єдиної мережі стейкхолдерів;
- переформатування частини Мінсоцполітики в Мінпраці України;
- навчання експертів у сфері кваліфікацій;
- досягнення порозуміння між ключовими стейкхолдерами процесу

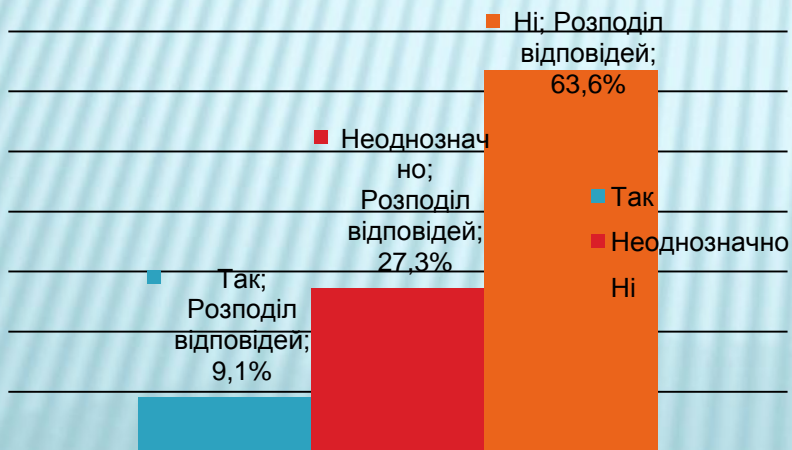
5. Картка інтересів заінтересованих сторін



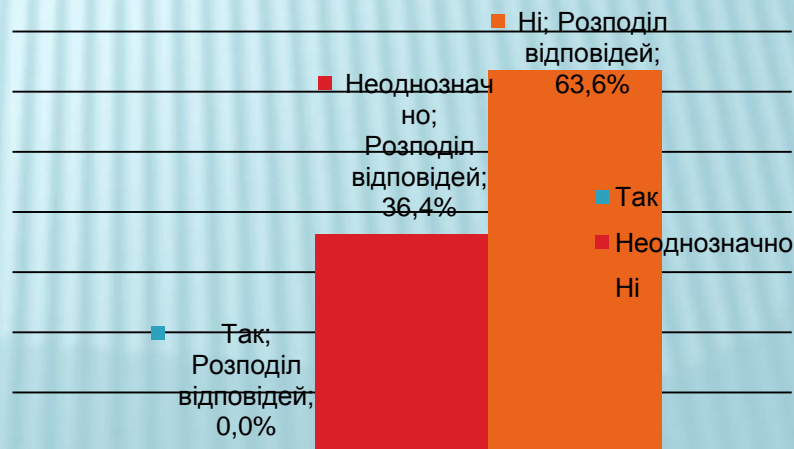
Розподіл оцінок стану з відбором (підбором) стейкхолдерів, %



Розподіл відповідей експертів щодо наявності в Україні формальної процедури вивчення потреб та інтересів стейкхолдерів, %

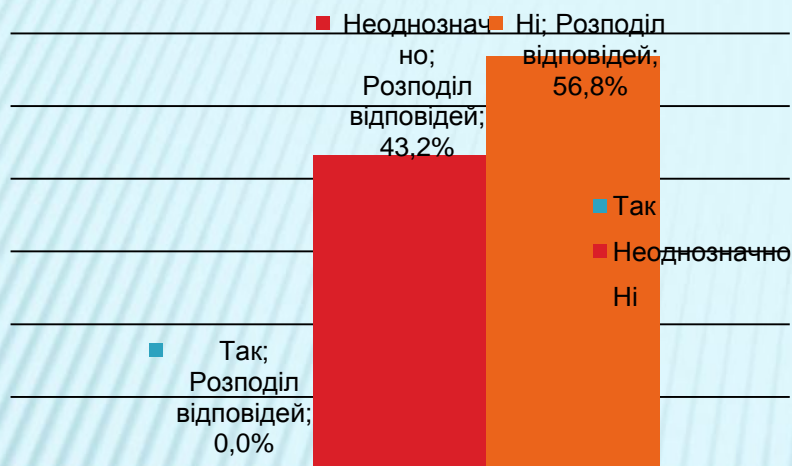


Розподіл відповідей респондентів стосовно періодичності вивчення потреб та інтересів стейкхолдерів, %

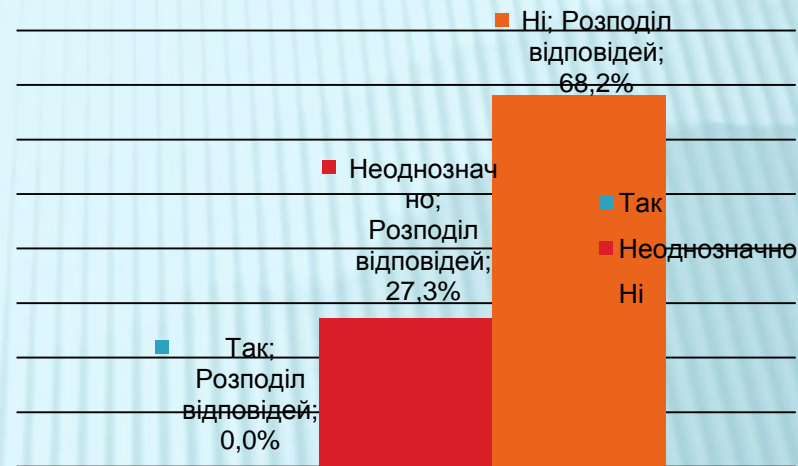


Розподіл відповідей опитуваних щодо оцінки зорієнтованості комунікацій на різні групи стейкхолдерів, %

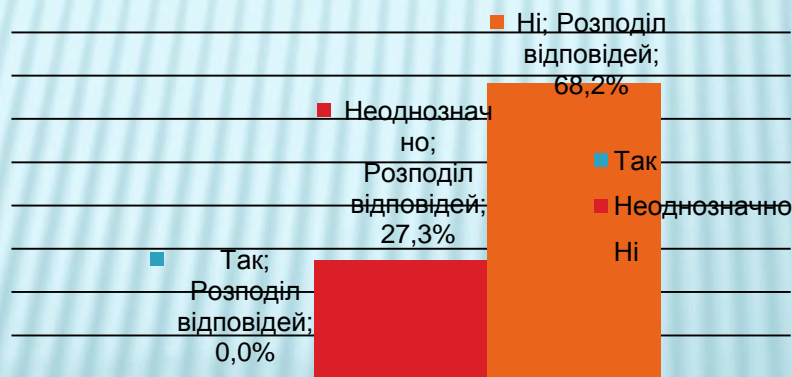
5. Картка інтересів зацікавлених сторін (продовження)



Розподіл відповідей респондентів стосовно налагодженості систематичного зворотнього зв'язку від стейкхолдерів, %



Розподіл відповідей опитуваних щодо ведення центральної бази даних стейкхолдерів з контактною інформацією, %



Розподіл відповідей респондентів щодо оцінки здійснення взаємодії стейкхолдерів через соціальні мережі, %

6. Види діалогу із заінтересованими сторонами

❑ Найбільш розвиненими видами діалогу між учасниками реформи системи кваліфікацій виступають інформативний (державні органи тільки інформують стейкхолдерів про прийняті рішення), і партнерський діалог (стейкхолдери беруть участь як партнери) та діалог, пов'язаний із самостійним прийняттям рішень (25,0, 13,6 та 13,6% позитивних оцінок відповідно)

❑ Опитувані вважають, що в країні практично відсутні формальний (закріплені взаємовідносини на законодавчому рівні) і консультативний (проведення консультацій із стейкхолдерами, наявність зворотнього зв'язку, що впливає на прийняття рішень) види діалогу (2,2 і 9,1% позитивних оцінок відповідно)

❑ Слід зазначити, що експерти віддають велику перевагу оцінці неоднозначності питанням цього блоку (48,6%), що свідчить про певні труднощі з їхньою поінформованістю щодо піднятих проблем

7. Сприяння залученню заінтересованих сторін

❑ Найвищий рівень залучення виказується напрямкам «аналіз проблем в існуючій системі кваліфікацій» (36,4% позитивних відповідей на запитання), «формування цілей реформ» (34,1%), «визначення потреб у нових кваліфікаціях» (22,7%), «розробка плану реалізації заходів» (20,5%) «визначення рівнів НРК і кваліфікацій, які повинні бути включені до неї» (18,2%)

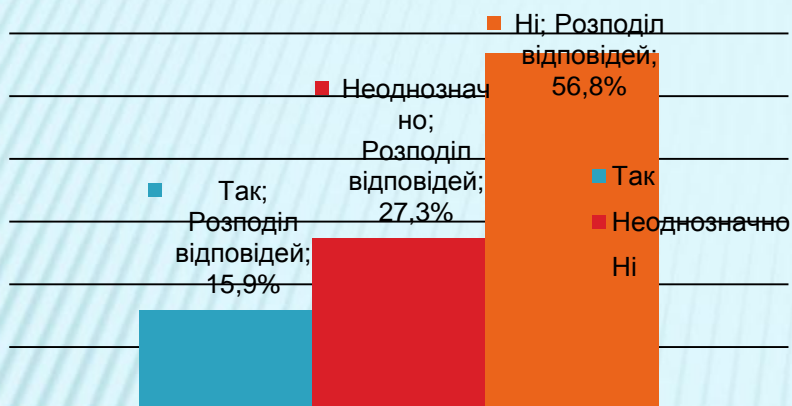
❑ Украй низька залученість характерна для таких напрямків, як: «ухвалення офіційних рішень, що стосуються нових концепцій», «аналіз інституціональних механізмів та потенціалу», та «визначення того, яким чином повинні змінитися кваліфікації» (по 11,4% відповідно)

❑ Із майже половини опитаних, які надали відповідь на поставлене відкрите запитання, дві третини вказують на те, що зацікавлені сторони мають достатній потенціал для сприяння державним органам в питаннях кваліфікацій

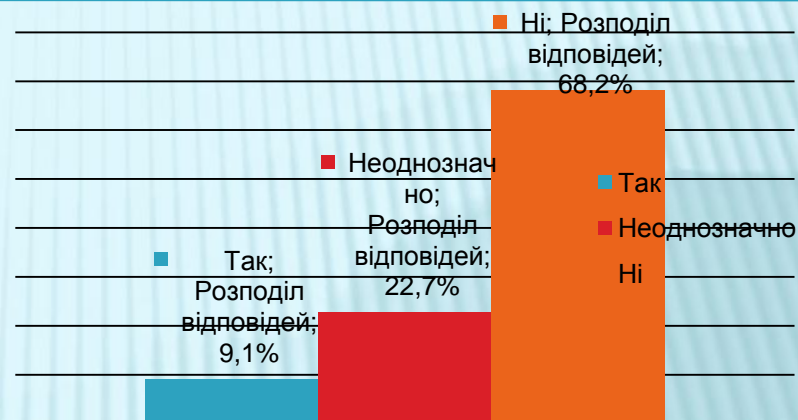
Заходи щодо підвищення потенціалу стейкхолдерів для сприяння держорганами в питаннях кваліфікацій

- активне залучення і мотивація зацікавлених сторін до роботи із проектування, розробки кваліфікацій в Україні, оцінювання їх отримувачів тощо
- реальна зацікавленість з боку держави до їх діяльності та відповідна фінансова підтримка;
- сприяння в обміні вітчизняним досвідом та вивченні зарубіжної (міжнародної) практики
- сприяння в підготовці профільних фахівців з розробки професійних та освітніх стандартів, оцінювачів професійних кваліфікацій
- роз'яснення практичних змін у підготовці кадрів із відповідними професійними кваліфікаціями, перспектив розвитку системи кваліфікацій, потенціалу розвитку особистості
- надання повної та вичерпної інформації відповідного спрямування
- проведення консультацій та залучення до реалізації відповідних проектів на платній основі
- створення декількох ресурсно підтриманих експертних осередків, які могли б стати хабами та освітніми центрами для майбутньої мережі стейкхолдерів

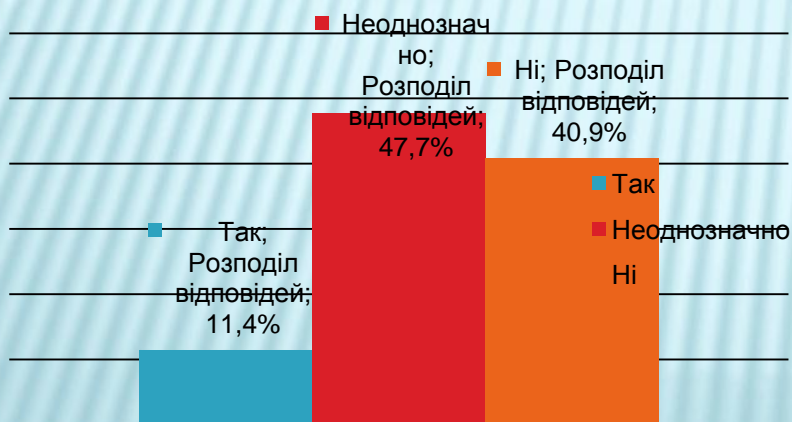
8. Формування участі заінтересованих сторін



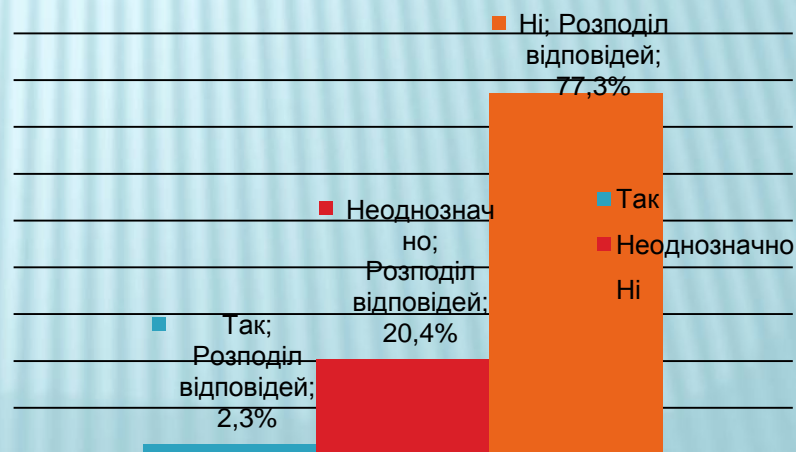
Розподіл відповідей опитуваних щодо наявності офіційного майданчика кваліфіреформи, %



Розподіл оцінок експертів щодо наявності розгляду питань кваліфікацій під час укладання колдоговору, %



Розподіл відповідей експертів стосовно функціонування рад із галузевих професійних навичок, %



Розподіл оцінок експертами наявності національної ради з кваліфікацій, %

Заходи щодо забезпечення підтримки процесів організації заінтересованих сторін

- започаткування створення системи центрів експертизи та розробки відповідних нормативних та рекомендаційних документів, розбудова на їх основі інституціональної структури забезпечення НСК
- залучення до співпраці держаних органів, міжнародних (зарубіжних) організацій та донорів
- систематичні зустрічі, в т.ч. за фокус-групами, через відеоконференцзв'язок тощо
- першочергове створення Національного агентства з кваліфікацій
- формування системи відповідальності за отримані (не отримані) результати
- першочергове створення законодавчо-нормативної бази та запровадження належного фінансування із різних джерел (за превалюванням в перші роки частки держави)
- застосування алгоритму відбору зацікавлених сторін шляхом: виявлення їх статутних пріоритетів, амбіцій керівників та їхніх команд, реальних здатностей і можливостей, конкретних мотивів та інтересів тощо; підписання із кожним стейкхолдером угоди про спільну участь у вирішенні питань кваліфікацій на основі взаємної вмотивованості; складання з кожним учасником графіків виконання робіт, спільного контролю і фінансування

ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!