

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2016–17 гг. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ БУДУЩЕГО





ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2016–17 гг.

Европейский фонд образования (ЕФО) является агентством Европейского Союза (ЕС), помогающим странам-соседям ЕС реформировать их системы образования, обучения, а также рынок труда с целью обеспечения экономического роста, развития инноваций и политической стабильности.

Туринский процесс — это предусматривающий широкое участие процесс, главная задача которого — основанный на фактических данных анализ политических мер в профессиональном образовании и обучении (ПОО) страны. Начиная с 2010 г. Туринский процесс проводится каждые два года и дает краткую характеристику состояния развития систем ПОО в странах-партнерах ЕФО, а также предлагает обзор достигнутых результатов и определяет будущие приоритеты.

Данные ключевые заключения отражают общие тенденции развития систем ПОО в странах-партнерах ЕФО. Они основаны на сведениях, представленных в национальных отчетах по циклу Туринского процесса 2016 г., и последующем региональном и тематическом анализе, проведенном ЕФО.

Узнайте больше: www.torinoprocess.eu

Фото: ЕФО/Андреа Германи и ЕФО/Юха Ройнинен

© Европейский фонд образования, 2018 г.
Копирование разрешено с указанием источника.

Тбилиси, Грузия

ОБЗОР ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Всем странам удалось достигнуть прогресса в разработке стратегических мер и экспериментальном внедрении ряда инициатив. Кроме того, они пытаются использовать различные координационные механизмы для обеспечения большего соответствия ПОО экономическому и социальному спросу. Вместе с тем воздействие на системном уровне остается ограниченным. Отчасти это обусловлено задержкой во внедрении стратегических мер (включая медленное утверждение законодательных инициатив), а также возможностями сторон в выполнении новых задач.

Несмотря на то что современные программы профессионального обучения пользуются большим спросом, общая привлекательность ПОО не улучшилась. С другой стороны, в ряде стран-партнеров многие молодые люди по-прежнему не могут получить доступ к возможностям развития профессиональных навыков, о чем свидетельствует высокий уровень неработающей и необучающейся молодежи.

Стратегические меры в области ПОО по-прежнему направлены на начальную подготовку молодежи (начальное профобучение) и в гораздо меньшей степени — на непрерывное профессиональное обучение. Тем не менее страны все лучше понимают необходимость расширения и улучшения доступа к развитию профессиональных навыков и для взрослого населения.

Несмотря на то что систематическое участие представителей негосударственных структур в планировании, разработке и непосредственном предоставлении ПОО остается ограниченным,



наблюдается множество положительных примеров более широкого участия частных заинтересованных сторон. Среди таких примеров необходимо отметить активное участие негосударственного сектора в следующих областях:

- разработка и внедрение квалификационных систем и современных квалификаций;
- работа отраслевых советов;
- создание учебных центров и управление ими;
- обучение на рабочем месте.

Крупные компании, как правило, принимают более активное участие по сравнению с малыми и средними предприятиями.

В отчетах по Туринскому процессу отмечается, что непосредственно на уровне обучения инновации заключаются в профессиональном развитии преподавателей и инструкторов, новых образовательных программах и методах обучения, а также во внедрении ключевых компетенций и, в частности, в обучении предпринимчивости. Вместе с тем нововведения обычно остаются на уровне экспериментов, и страны сталкиваются с трудностями при увеличении масштабов внедрения инноваций и обеспечении их повсеместного применения.

В странах-партнерах все острее встает вопрос о продолжении реализации реформ, достижении результатов и масштабности вклада системы ПОО для обеспечения его более широкого социально-экономического воздействия.



«Для меня Туринский процесс означает то, что мы собираемся вместе для того, чтобы вместе развиваться. В особенности это касается социального партнерства и вовлечения социальных партнеров. Туринский процесс способствует миру!»

Вахан Ховханисян, Государственное агентство занятости, Армения

ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

ПОО играет все более важную роль в политической повестке дня всех стран.

подавляющее большинство стран-партнеров отреагировали на это и провели большую работу по разработке стратегических мер с целью модернизации системы ПОО. Подобные действия представляют собой как отдельные стратегические шаги, так и часть более масштабной политики в области образования, профессиональных навыков или занятости. Они могут быть более или менее комплексными, и их задача — задавать направление действиям стран.

Следует отметить, что данные меры во многом основаны на консультациях с участием представителей заинтересованных сторон.

Благодаря этому обеспечивается баланс между двумя требованиями: «способности к трудоустройству» и «экономического развития». Иными словами, ПОО все чаще рассматривается не только как инструмент борьбы с безработицей, но и как элемент содействия экономическому росту страны.

Наконец, что не менее важно, политика в области ПОО не ограничивается политическими задачами,

а движется в сторону разработки конкретных мер с учетом приоритетов. Это демонстрирует рост понимания странами — партнерами дальнейших действий и внимания непосредственно к процессу обучения.

Однако данные меры политики ПОО зачастую бывают чрезмерно амбициозными, в особенности в отношении финансирования. Очень мало стран отметили увеличение бюджета в области ПОО за последние два года. Более того, политические меры плохо доводятся до конечных пользователей, а их реализация часто задерживается (главным образом, но не исключительно) по причине политических факторов — смены правительства или политической нестабильности.

Задержки в принятии законодательства, обеспечивающего беспрепятственную реализацию политических мер, являются достаточно распространенным явлением и влекут за собой риск утраты динамики в реализации реформ. Кроме того, не проводится систематический мониторинг стратегий с целью их корректировки и улучшения, а также существует мало примеров оценки мер политики ПОО.



«Туринский процесс помог нам понять то, над чем необходимо работать: повышать профессиональные стандарты, проводить реформы и непрерывно развивать профессиональные навыки преподавателей. Он также помог нам определить наши сильные стороны, такие как система обучения взрослых».

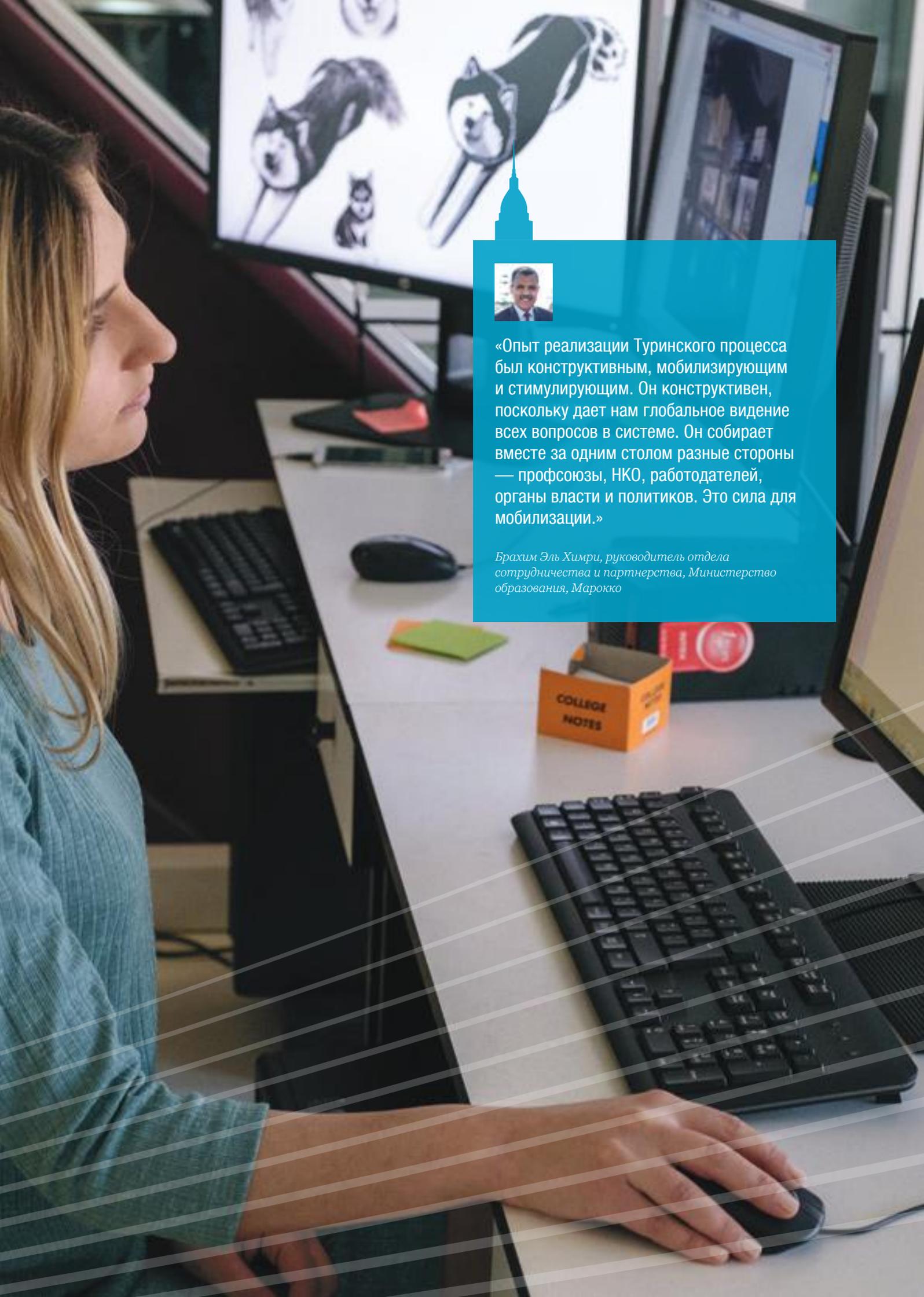
Субхон Ашуров, декан факультета отраслевых информационных технологий Технологического университета Таджикистана в Душанбе





«Туринский процесс является важной силой, двигающей систему ПОО вперед, для всего региона. Он важен благодаря сбору данных и своим функциям сравнения и мониторинга. Он двигает вперед процесс модернизации ПОО во всем регионе».

Тина Сарич, директор Образовательной и реформаторской инициативы Юго-Восточной Европы, Белград, Сербия



«Опыт реализации Туринского процесса был конструктивным, мобилизирующим и стимулирующим. Он конструктивен, поскольку дает нам глобальное видение всех вопросов в системе. Он собирает вместе за одним столом разные стороны — профсоюзы, НКО, работодателей, органы власти и политиков. Это сила для мобилизации.»

Брахим Эль Химри, руководитель отдела сотрудничества и партнерства, Министерство образования, Марокко

ОРГАНИЗАЦИЯ

Все страны признали необходимость перехода к управлению в системе ПОО, которое предусматривает широкое участие и имеет многоуровневый характер, и их усилия сосредоточены на разработке механизмов горизонтальной и вертикальной координации.

Механизмы горизонтальной координации в основном направлены на разработку и координацию стратегических мер на национальном, а в некоторых случаях на региональном уровне. Они принимают форму национальных советов по ПОО или профессиональным навыкам и нередко уделяют основное внимание развитию ключевых отраслей экономики или конкретным функциям системы, например разработке и внедрению квалификационных рамок. Эффективность работы механизмов горизонтальной координации варьируется и во многом зависит от возможностей и приверженности участвующих сторон, а также от степени того, насколько они формализованы в институциональной структуре страны. Нет необходимости говорить о том, что чем больше данные механизмы институционализируются, тем они более эффективны и лучше функционируют.

Сложнее создавать механизмы вертикальной координации, обеспечивающие распределение ответственности между национальными, региональными и местными участниками. Ряд стран (Марокко, Тунис и Украина) работают над децентрализацией процессов принятия решений и их переводом на нижележащие уровни власти или уровень учебных заведений с целью сближения системы ПОО с потребностями в профессиональных навыках и развитии конечных пользователей. Вместе с тем предстоит проделать еще немалый путь до эффективного внедрения этих механизмов и прозрачного распределения ролей и сферы ответственности среди участвующих сторон.



Хотя доминирующая модель управления ПОО остается очень централизованной, тем не менее возникают многоуровневые и коллаборативные формы управления. Однако институционализация этих форм управления происходит медленно, а роль учебных заведений системы ПОО в содействии разработке политики ПОО или в получении большей степени автономии для более полного учета потребностей пользователей по-прежнему сильно ограничена.

Отмечая автономность учебных заведений системы ПОО, большинство стран рассматривают только государственные образовательные учреждения, отчетность по частным учебным заведениям крайне ограничена.

1. Некоторые страны понимают необходимость расширения автономности учебных заведений, в частности в отношении их финансового управления. Вместе с тем в тех странах, где профессиональным образовательным учреждениям предоставлена финансовая автономность, она характеризуется высокой степенью регулирования.
2. Необходимость и преимущества большей автономности признаются, однако лишь в нескольких случаях при этом учитываются возможности самих учебных заведений.
3. Лишь несколько стран указали роль коллегиальных органов/советов при учебных заведениях, как инструмента обеспечения автономности и развития.
4. В странах, отчеты которых охватывают неформальное/взрослое обучение, отмечается, что учебные заведения, предлагающие такой вид обучения, обладают более высокой степенью автономности по сравнению с формальными учебными заведениями.



«Туринский процесс помог нам расширить диалог и сотрудничество и изменить наше видение ПОО. Я горжусь пилотным проектом исследования карьерного развития наших выпускников, отслеживающим их трудовой путь. Сейчас мы работаем над выведением этого проекта на национальный уровень во всей системе образования».

Таалайбек Чолпонкулов, директор Агентства начального и среднего профессионального образования при Министерстве образования и науки Кыргызстана

ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ И РОСТА

В обеспечении спроса экономики и рынка труда страны преследуют две основные задачи:

1. Снижение несоответствия профессиональных навыков

Страны продолжают отмечать, что компании сталкиваются с нехваткой и недостатком профессиональных навыков, а молодые выпускники учебных заведений системы ПОО (и все большее число выпускников вузов) остаются без работы или работают по специальностям, требования которых ниже их уровня квалификации. Надежные данные о точном характере и степени несоответствия профессиональных навыков отсутствуют, что приводит к определенным попыткам улучшения ситуации.

2. Прогнозирование будущего спроса на профессиональные навыки

Страны рассматривают прогнозирование навыков с количественной и качественной точек зрения, а именно — какие технические и профессиональные навыки и ключевые компетенции будут необходимы в ближайшем и отдаленном будущем для того, чтобы адаптировать обучение соответствующим образом.

Для решения этих проблем страны используют несколько подходов.

Один из них заключается в использовании **инструментов по сбору сведений о профессиональных навыках**. В этой области ведется интенсивная работа, включая изучение профессионального развития выпускников учебных заведений, проведение опросов работодателей и отраслевых исследований, количественное прогнозирование и анализ существующих административных данных. Выработка данных о профессиональных навыках, безусловно, приветствуется и дает уникальные и полезные результаты, однако остается неясным, оказывают ли эти действия реальное влияние на процесс принятия решений при планировании и адаптации ПОО к требованиям рынка труда. Поскольку инструменты по сбору сведений о профессиональных навыках часто бывают специализированными, разовыми и поддерживаемыми спонсорами, то сведения, полученные с их помощью, трудно включить в регулярную работу по планированию. Более того, они дают большой объем сложных данных, которые нередко бывает тяжело обрабатывать и применять по причине ограниченных возможностей.

Помимо этого, используются и другие инструменты — более структурированные, институциональные и зачастую собственной разработки.

Более эффективные **квалификационные системы и современные квалификации** — это то, над чем

работают практически все страны-партнеры ЕФО, принимающие участие в Туринском процессе (за исключением двух). Современные квалификации в системе ПОО разрабатываются и внедряются с более широким участием представителей сферы труда. Можно предположить, что в этом плане они могут обеспечить требования рынка труда более эффективно. Конечно, такой новый метод занимает время и может оказать влияние только в том случае, если квалификации будут использоваться для разработки новых учебных программ, преподавания и обучения, а также для оценки и аттестации.

Ряд стран создали отраслевые органы, такие как **отраслевые советы по профессиональным навыкам**, для определения потребностей заинтересованных отраслей в навыках и участия в разработке современных квалификаций. Данные советы хорошо работают в высоко динамичных секторах.

Национальные или региональные центры наблюдений находятся в процессе создания или экспериментального внедрения. Их цель — более тщательное и систематическое отслеживание тенденций, недостатков и будущего развития.

Государственно-частные партнерства служат для достижения определенных задач и обеспечения ряда условий, но всегда стремятся установить более тесное взаимодействие между учащимися и работодателями с целью обеспечения большего соответствия ПОО меняющимся требованиям. Они могут принимать форму учебных центров, созданных работодателями с целью обеспечения потребностей конкретных отраслей, стимулов для работодателей для инвестирования в обучение и участия работодателей в планировании и предоставлении обучения.

Обучение на рабочем месте является «восходящей звездой» в повестке дня ряда партнерских стран. Хотя во многих странах применяются определенные формы обучения на рабочем месте и многие из них экспериментируют с внедрением системы стажировок, потребуются значительные усилия для разработки и внедрения надежных структур, обеспечивающих более систематическое и организованное участие работодателей.

В заключение следует отметить, что страны — партнеры собирают информацию и создают ряд механизмов для обеспечения более точного соответствия профессионального обучения настоящему и будущему спросу на профессиональные навыки. Многие из этих механизмов пока еще остаются на начальной или экспериментальной стадии и не оказывают большого влияния на системном уровне. С другой стороны, предприятия все более активно поддерживают процессы развития профессиональных навыков.



«Туринский процесс дает нам конкретные данные, позволяющие видеть наш прогресс на пути выполнения поставленных задач. Он помог нам разработать стандарты, необходимые для внедрения национальной квалификационной рамки».

Алена Бычко, Республиканский институт профессионального образования, Беларусь





«Туринский процесс дает картину реальной ситуации в сотрудничестве между образованием, потребностями рынка труда и квалификациями. Реальные данные могут быть использованы в нашей национальной системе ПОО. Каждая страна, у которой есть хорошая база данных, знает, где она находится и куда она должна двигаться».

Наташа Яневска, государственный советник, Министерство образования и науки, Бывшая югославская Республика Македония

РАЗВИТИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБЩЕСТВА

В этой области главной проблемой является возможность обеспечения доступа к обучению профессиональным навыкам или их дальнейшему развитию для всех групп населения.

Молодежь и ПОО в рамках формальной системы образования

Относительный размер системы ПОО на уровне полного среднего образования формальной образовательной системы отличается по странам, и это связано с историческими факторами и структурой самой системы образования. Он варьируется от почти 80 % в Сербии до примерно 3 % в Палестине (средний показатель ЕС — 48 %). Хотя не существует оптимального размера системы ПОО по отношению к общему среднему образованию, важно, чтобы она распределялась относительно равномерно по всей территории страны. В большинстве стран, где системы ПОО малы, они не всегда распределяются таким образом, чтобы обеспечить равный доступ и возможности.

Страны-партнеры сталкиваются с проблемой высокого уровня неработающей и необучающейся молодежи (в возрасте 14–25 лет). Этот индикатор в 19 странах-партнерах превышает среднеевропейский показатель. В 10 странах 25 % молодых людей в возрасте от 14 до 25 лет не работают и не обучаются. При этом в данной категории граждан непропорционально много девушек. Это достаточно тревожное явление для будущего благосостояния и социальной сплоченности стран.

Взрослое население и непрерывное обучение

За последние 10 лет размер населения работоспособного возраста (25–64 года) значительно увеличился во всех странах-партнерах. Исходя из прогноза ООН, доля населения работоспособного возраста либо будет продолжать медленно расти, либо сократится к 2030 г. С демографической точки зрения, это означает, что в будущем нагрузка на создание рабочих мест будет меньше. Однако это также означает, что если страны желают увеличить свое благосостояние, они должны перейти к высокопроизводительным видам деятельности и максимально задействовать новые технологии и экономические возможности, а также инновации в целом. Это потребует постоянного совершенствования и развития профессиональных навыков взрослого населения.

В настоящий момент участие взрослого населения в обучении находится на очень низком уровне (по крайней мере, в партнерских странах, по которым имеются данные) и в целом обучению взрослых не уделяется достаточного внимания. Вместе с тем имеются признаки некоторых изменений. В ряде государств разработаны масштабные программы

по обучению взрослых, другие страны нацелены на расширение масштабов участия взрослых в обучении. Более того, в квалификационных системах появляются новые типы квалификаций для совершенствования навыков, переобучения и карьерного развития взрослых. В частности, в Восточной Европе проходят обсуждения на тему разработки непрерывных профессиональных квалификаций наряду с традиционными начальными квалификациями в системе ПОО. Другая мера касается постепенного внедрения систем подтверждения неформального и спонтанного обучения в ряде стран. Подобные системы направлены не на развитие новых профессиональных навыков, а на то, чтобы сделать уже имеющиеся навыки «прозрачными» и «заметными».

Социально-уязвимые группы населения

Все страны отмечают меры по развитию профессиональных навыков, направленные на обеспечение образовательных потребностей социально-уязвимых групп населения. Как правило, к данной категории относятся жители сельской местности; цыгане-рома; граждане, долгое время находящиеся без работы; лица, бросившие учебу в образовательном учреждении; люди с ограниченными возможностями; сироты; беженцы из стран Ближнего Востока и Турции, а также внутренне перемещенные лица.

Страны разработали различные решения для обеспечения потребностей этих групп населения, в том числе:

- расширение доступа молодежи из уязвимых групп населения к формальному ПОО (квоты, стипендии);
- предоставление возможностей обучения посредством программ активного развития рынка труда;
- инициативы или программы для определенных групп населения, например беженцев или женщин, проживающих в сельской местности;
- создание партнерств между системой образования, общественными организациями, работодателями и соответствующими государственными органами.

Как правило, эти программы реализуются донорами или находятся на стадии экспериментального внедрения. Они являются специальными решениями для устранения недостатка в более структурированных подходах к возможностям развития профессиональных навыков. В целом эффективность и охват этих программ документально подтверждены, что свидетельствует об их воздействии.

ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛИ

Для повышения внутренней эффективности своих систем ПОО страны-партнеры работают по четырем основным направлениям.

Значение **преподавателей и инструкторов** для качества и модернизации системы ПОО несомненно. Профессиональное развитие преподавателей и инструкторов включено в стратегии развития образования в большинстве стран, а сами страны предпринимают меры по усовершенствованию преподавательского состава, уделяя внимание современной методике преподавания или новым учебным программам. Лишь в очень небольшом числе стран акцент также ставится на технологические инновации. Некоторые страны создали или стремятся создать региональные учебные центры либо выстроили учебные сети для преподавателей. В то же время в сотрудничестве с компаниями реализуются экспериментальные подходы.

Однако доступ преподавателей и инструкторов к **непрерывному профессиональному развитию** остается ограниченным, носит, скорее, случайный характер и основан на пробных или экспериментальных инициативах. Переход к масштабному обучению преподавателей и инструкторов, ориентированному на удовлетворение их потребностей, будет означать повышение компетенций профессиональных ассоциаций и ведомств (например, педагогических вузов), увеличение финансирования и более тесное взаимодействие с компаниями для того, чтобы у них были соответствующим образом подготовленные корпоративные инструкторы.

В течение ряда лет страны экспериментируют с внедрением **новых учебных программ и методов преподавания и обучения**, включая компоненты практического обучения на рабочем месте или в смоделированных условиях. Многие из них являются донорскими инициативами, но вместе с тем отмечается все большее число самостоятельно разработанных мер. Новые квалификации способствуют использованию

модульных учебных программ, которые основаны на результатах обучения и успешно внедряются в экспериментальных учебных заведениях, где преподаватели готовы применять новые способы обучения. Однако внедрение модульных учебных программ по всей системе ПОО происходит недостаточно быстро. Существуют примеры, когда учебные программы были переработаны, но не внедрены полностью.

Ряд стран предпринимают действия по внедрению **предпринимательства в качестве ключевой компетенции** в свои системы ПОО. Данные действия включают разработку политических мер, реализацию экспериментальных инициатив и даже переход от них к полномасштабным программам, а также разработку дополнительных внеучебных мероприятий и помощь студентам в получении предпринимательского опыта.

И наконец, что не менее важно, **учебная инфраструктура** является главной проблемой партнерских стран на пути перехода к более эффективной и привлекательной системе ПОО. Многие страны отмечают плохие материальные условия в профессиональных училищах и недостаточные инвестиции в инфраструктуру. Однако наряду с этим почти все страны отмечают существование современных или модернизированных учебных центров и учебных заведений.

В завершение необходимо отметить, что чаще всего нововведения в сфере ПОО стран-партнеров касаются внутренней эффективности. Более того, треть примеров из практики, указанной самими странами в национальных отчетах по Туринскому процессу в качестве инновационной, взяты именно из этой области. Это указывает на определенную степень динамики, которую необходимо задействовать. Сейчас серьезной проблемой является переход от инноваций и инновационных методов к масштабному внедрению инициатив, что позволит вести ПОО в будущее.



«Для меня Туринский процесс — это источник устойчивости. Он продолжается из года в год. Этот процесс дает нам возможность обмениваться опытом и отслеживать процесс развития».

Элене Джибладзе, агентство Millenium Challenge, Грузия





Главные приоритеты стран-партнеров ЕФО в будущем

Приоритеты, чаще всего отмечаемые странами в отчетах по Туринскому процессу:

- квалификации и квалификационные рамки, как и раньше, остаются инструментом обеспечения качества и соответствия системы ПОО, и страны продолжают работу над ними в будущем;
- повышение навыков преподавателей и инструкторов системы ПОО является приоритетом, отмечаемым всеми странами;
- более активное участие социальных партнеров в цикле политики ПОО с акцентированием внимания на переходе от простого участия в диалоге к созданию партнерств для непосредственного обучения;
- укрепление потенциала практической реализации для системных изменений и воздействий.

ДВИГАЯСЬ В БУДУЩЕЕ

Обучение

Страны имеют в распоряжении стратегии и инструменты для продолжения модернизации своих систем ПОО. Однако граждане пока еще не видят результатов этих мер. В будущем необходимо интенсифицировать усилия по практической реализации мер политики ПОО, перейти от экспериментального внедрения инициатив к их широкому применению и осуществлять изменения на системном уровне.

Сотрудничество

Взаимодействие сторон является ответственной и сложной задачей. Оно потребует усиления потенциала практического осуществления путем активизации участвующих сторон и обеспечения более тесного сотрудничества между ними. Существующее сотрудничество в области анализа проблем и формулировки политики необходимо расширить по всему политическому циклу. Его также необходимо расширять и систематически развивать на национальном, региональном и отраслевом уровне с целью общественного участия и создания партнерств на местах для социальной сплоченности, экономического роста и создания рабочих мест. Однако интенсификация и расширение сотрудничества также требуют механизмов прозрачности и ответственности для обеспечения более эффективного управления циклом политики.

Диверсификация

Страны-партнеры все больше признают, что ПОО является решающим фактором развития, и оно должно приобрести более стратегический характер и стать более доступным везде и для каждого.



Диверсификация программ и механизмов обучения происходит во всех странах-партнерах, однако этот процесс можно активизировать для более эффективного реагирования ПОО на все более сложные потребности и охвата широкого круга пользователей. Необходимо продолжать разработку и внедрение новых технологий, а также более гибких форм ПОО, для того чтобы оно стало ближе к конечным пользователям.

Иновации

Для обеспечения вышеуказанного чрезвычайно важны иновации. Необходимо внедрять иновации в процесс профессионального обучения и его взаимодействие с окружающим миром. Для успеха ПОО в будущем решающее значение имеет включение иновационного потенциала участвующих сторон, а также развитие и поддержка иноваций с помощью государственной политики.

Будущее

Мониторинг реформ ПОО — это, прежде всего, постоянное реагирование на меняющиеся потребности и подготовка к будущему. Наш мир меняется. Технологии оказывают колоссальное влияние на жизнь людей, экономику, модели занятости и профессиональные навыки граждан. Для того чтобы ПОО стало привлекательным вариантом, каким оно стремится быть, и играло активную роль в снижении рисков и реализации возможностей, оно должно инициативно адаптироваться к постоянным изменениям. В начале 2020-х гг. истечет срок действия существующих стратегий развития систем ПОО в большинстве стран — партнеров ЕФО. Пришло время начать размышлять о том, как будут выглядеть стратегии развития ПОО в дальнейшем.



«Нам нужно смотреть в будущее и стремиться к тому, чтобы рассмотренные в рамках Туринского процесса перемены действительно произошли и принесли пользу молодежи наших стран-партнеров.»

Чезаре Онестини, Директор, Европейский Фонд Образования



ЕФО является агентством ЕС, помогающим странам с переходной экономикой и развивающимся странам в полной мере использовать потенциал своего человеческого капитала путем реформирования систем образования, обучения и рынков труда в контексте внешней политики ЕС.

www.etf.europa.eu

www.twitter.com/etfeuropa

www.youtube.com/user/etfeuropa

www.facebook.com/etfeuropa

www.torinoprocess.eu

[#ETFTRP](https://twitter.com/ETFTRP)