



UN CC:Learn

The One UN Climate Change Learning Partnership



Руководящие указания по разработке национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата

Наращивание людских ресурсов и совершенствование навыков с целью укрепления определяемых на национальном уровне вкладов (ОНУВ) и национальных планов в области адаптации (НПА)

Авторы: Ана Мария Клеймайер, Ахим Халпаап, Амрей Хорстбринк, Ангус Маккей и Кристина Рекакавас (ЮНИТАР); и Даниель Абрё, Национальный совет по вопросам изменения климата и механизму чистого развития Доминиканской Республики.

Выражение признательности:

Руководящие указания были разработаны для осуществления пилотного этапа реализации инициативы партнерства ООН в области обучения по вопросам изменения климата (ИК ООН:обучение) (2011-2013 годов) и были обновлены по завершении пилотного этапа 2014-2017 годов. Они базируются на опыте реализации девяти национальных проектов в Бенине, Буркина-Фасо, Гане, Доминиканской Республике, Индонезии, Малави, Нигере, Уганде и Эфиопии с целью «наращивания людских ресурсов и совершенствования навыков для борьбы с изменением климата».

При подготовке Руководящих указаний была получена ценная информация от пяти членов Руководящей группы ИК ООН:обучение. Ценные комментарии по проекту документа были представлены: Иларией Фирмиан, МФСР; Кристин Хофманн, Ольгой Стриеcki-Илиной и Болорма Тумурчудур-Клок, МОТ; Кэсси Флинн, Стефаном Голдом и Торном Твайниг-Вордом, ПРООН; Чарльзом Дэвисом, ЮНЕП; Джулией Хайсс, ЮНЕСКО; Донной Гудмэн, ЮНИСЕФ; Гертрудой Домфех, Иларией Галло и Шэрон Осеку, ЮНИТАР; Еленой Виллалабос, ВОЗ; Мойзесом Альваресом, Национальный совет по вопросам изменения климата и механизму чистого развития Доминиканской Республики; Додди Сукадри, Национальный совет по вопросам изменения климата Индонезии; и Джоном Кадду, Университет Макерере, Уганда.

Copyright © 2018, Учебный и научно-исследовательский институт ООН (ЮНИТАР)

Все права защищены

Об инициативе партнерства «ИК ООН:обучение»

Реализация Инициативы партнерства «ИК ООН:обучение» была начата в 2009 году на основе сотрудничества учреждений ООН, приверженных идее оказания поддержки и содействия эффективному, ориентированному на результаты и устойчивому обучению для борьбы с изменением климата и связанных с этим проблем в области развития. После пилотного этапа 2011-2013 годов в рамках Инициативы «ИК ООН:обучение» был завершен этап осуществления 2014-2017 годов. Этап дальнейшего осуществления 2017-2020 годов был начат в сентябре 2017 года.

На глобальном уровне партнерство поддерживает обмен знаниями и распространение учебных материалов об общих изменениях климата. Оно также координирует учебные мероприятия посредством сотрудничества учреждений ООН и других партнеров, содействуя образованию растущей критической массы профессионалов и отдельных лиц, обладающих пониманием основных причин изменения климата, чтобы обосновывать свои решения и принимать эффективные меры.

На национальном уровне партнерство «ИК ООН:обучение» поддерживает страны в определении приоритетов в области обучения, соответствующих их определяемым на национальном уровне вкладам (ОНУВ) и национальным планам в области адаптации (НПА) путем разработки и реализации стратегий обучения по вопросам изменения климата, в сотрудничестве с национальными образовательными и учебными учреждениями. В настоящее время партнерство «ИК ООН:обучение» действует более чем в 30 странах.

Финансирование Инициативы партнерства «ИК ООН:обучение» осуществляется правительством Швейцарии, партнерами ООН и национальными партнерами. Секретариат партнерства «ИК ООН:обучение» находится в Учебном и научно-исследовательском институте ООН (ЮНИТАР).





Содержание

1	ВВЕДЕНИЕ	7
1.1	Целевая аудитория для Руководящих указаний.....	8
1.2	Обзор Руководящих указаний.....	9
1.3	Глобальный контекст для разработки национальной стратегии обучения.....	9
2	ЗАЧЕМ РАЗРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА?	11
2.1	Что представляет собой национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата?.....	11
2.2	Увязка вопросов развития индивидуального и институционального потенциалов.....	13
2.3	Цели Стратегии обучения по вопросам изменения климата	13
2.4	Предлагаемые принципы для разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата.....	14
3	РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА	16
3.1	ЭТАП 1: Анализ заинтересованных сторон.....	17
3.2	ЭТАП 2: Базовый доклад.....	20
3.3	ЭТАП 3: Определение концепции и установление стратегических приоритетов.....	23
3.4	ЭТАП 4: Оценка потребностей в обучении и потенциала его осуществления	24
3.5	ЭТАП 5: Создание Плана действий по обучению	28
3.6	ЭТАП 6: Определение рамок реализации	36
3.7	ЭТАП 7: Определение рамок мониторинга и оценки	36
3.8	Возможные элементы и структура Стратегии обучения по вопросам изменения климата	41
4	ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО	43
4.1	Начало работы.....	43
4.2	Организация национального рабочего семинара по вопросам планирования	44
4.3	Среднесрочный рабочий семинар: продолжение деятельности в прежнем русле.....	47
4.4	Публикация, начало работы и распространение.....	47
4.5	Окончательная доработка: Обзор и пересмотр стратегии.....	48
5	РЕСУРСЫ В ОТНОШЕНИИ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ	49
5.1	Мобилизация ресурсов.....	49
5.2	Взаимодействие со страновыми группами ООН.....	50
5.3	Обмен Юг-Юг	50
	Приложение 1: Справочные документы	52
	Приложение 2: Типовая форма для анализа заинтересованных сторон	53
	Приложение 3: Обследование с целью оценки потребностей и приоритетов в области обучения ..	54
	Приложение 4: Обследование с целью оценки потенциала в отношении осуществления процесса обучения.....	59
	Приложение 5: Предлагаемая методология для обновления существующих стратегий	63
	Приложение 6: Структура и элементы предлагаемых мероприятий по обучению.....	65

Перечень вставок

- Вставка 2.1: Развитие потенциала
- Вставка 3.1: Связь Стратегии обучения с национальными целями в области изменения климата
- Вставка 3.2: Понимание национальной системы образования и подготовки
- Вставка 3.3: Концепция обучения по вопросам изменения климата в Малави
- Вставка 3.4: Главные приоритеты Стратегии обучения по вопросам изменения климата в Индонезии
- Вставка 3.5: Обеспечение того, чтобы национальная стратегия обучения была ориентирована на результаты
- Вставка 3.6: Укрепление сектора образования с целью обучения по вопросам изменения климата и зеленой экономики в Гане
- Вставка 3.7: Укрепление потенциала сотрудников-координаторов по вопросам изменения климата в Уганде
- Вставка 3.8: Повышение осведомленности о Стратегии обучения по вопросам изменения климата в Эфиопии
- Вставка 3.9: Что такое мониторинг и оценка?
- Вставка 3.10: Актуальные вопросы для создания структуры оценки для национальной стратегии обучения
- Вставка 3.11: Ключевые вопросы, на которые мониторинг и оценка должны дать ответ
- Вставка 3.12: Модель оценки Киркпатрика
- Вставка 4.1: Разработка проекта круга ведения для стратегии
- Вставка 4.2: Национальный рабочий семинар по вопросам планирования в Бенине
- Вставка 4.3: Среднесрочный рабочий семинар в Нигере
- Вставка 4.4: Декларация высокого уровня
- Вставка 4.5: Доминиканская Республика: Национальное мероприятие в связи с началом осуществления стратегии
- Вставка 5.1: Инвестирование 1 млн. долл. США из национального бюджета в подготовку учителей по вопросам изменения климата
- Вставка 5.2: Содействие развитию регионального сотрудничества в Центральной Америке

Перечень диаграмм

- Диаграмма 3.1: Процесс разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата
- Диаграмма 3.2: Определение приоритетных действий по обучению
- Диаграмма 3.3: Учет траектории обучения
- Диаграмма 3.4: Модель АПРВО (ADDIE)
- Диаграмма 3.5: Оценка результатов на различных уровнях развития потенциала

1 ВВЕДЕНИЕ

Эффективная борьба с изменением климата на национальном уровне является сегодня одной из первостепенных обязанностей правительств во всем мире. Страны должны незамедлительно выстраивать свои траектории развития в направлении создания низкоуглеродного будущего, создавая при этом защитные механизмы для обеспечения жизнестойкости и защиты людей от воздействия изменения климата.

Переход к экологическому и климатоустойчивому развитию при малых объемах выбросов требует достижения беспрецедентных уровней информированности, знаний и навыков, чтобы внедрять новые системы, трансформировать существующие системы и научно обоснованно реагировать на изменяющиеся и сложные ландшафты. Однако политические деятели, руководители и технические эксперты сталкиваются с ежедневной проблемой наделения учреждений и правительств, в которых они работают, более широкими полномочиями, в то время как широкая общественность пытается понять и подготовиться к изменяющемуся и неопределенному будущему.

Хотя все повышается степень осведомленности о проблемах и возможностях, связанных с изменением климата, странам по-прежнему не хватает достаточных организационных и управленческих навыков для подготовки своих руководящих работников и профессиональных сотрудников к принятию решений в условиях возрастающей неопределенности. Во многих случаях имеются, знания, подходы и инструменты, но не имеется потенциала и институциональных структур для их реализации.

Оценки потенциалов во всех странах-участницах партнерства «ИК ООН:обучение» подтверждают, что нехватка людских ресурсов и навыков является основным препятствием на пути эффективной борьбы с изменением климата. Многие организации различными путями оказывают поддержку формированию навыков, но их инициативы, являются, как правило, ориентированными на определенный проект и краткосрочными. Оценки также показывают, что там где организуется подготовка, новые знания и навыки зачастую не применяются на практике.

Эффективная реализация определяемых на национальном уровне вкладов (ОНУВ), вытекающих из Парижского соглашения, которое начинает действовать в 2020 году, потребует усиления потенциала и наличия четких и всеобъемлющих систем обучения для обеспечения развития знаний и навыков на всех уровнях общества во всех затронутых секторах в общенациональных масштабах. Учитывая последствия изменения климата для всего общества и всей экономики, выполнение этих обязательств потребует повышения уровня знаний и потенциала самих ОНУВ, а также других соответствующих климатической политики

Разработка и осуществление национальных планов в области адаптации (НПА), что является всего лишь начальным этапом для многих развивающихся стран, являются важными политическими процессами, которые аналогичным образом требуют значительного развития потенциала. Выявление уязвимых мест и пробелов наряду с подготовкой стратегических ответных мер является само по себе проблемой для многих правительств.

Преодоление множества проблем, связанных с обучением вопросам в области изменения климата, требует систематических, долгосрочных и программных усилий. Решение заключается в применении ориентированного на результаты подхода к обучению, в котором сочетаются развитие личных навыков с более широкими организационными целями.

Сектор образования играет центральную роль в создании необходимого человеческого потенциала для перехода к экологическому и климатоустойчивому развитию. Национальная система образования является мощной средой для обеспечения того, чтобы будущие поколения были грамотными в отношении климатических изменений, а также одновременно содействовали «переобучению» нынешних поколений.

Настоящие Руководящие указания предоставляют рекомендации для стран, заинтересованных в применении стратегического подхода к обучению по вопросам изменения климата и формированию навыков в этой области с целью содействия достижению своих национальных целей в отношении борьбы с изменением климата.

В частности они лежат в основе процесса разработки национальной стратегии по наращиванию людских ресурсов и совершенствования навыков для реализации определяемым на национальном уровне вкладов (ОНУВ) и национальных планов в области адаптации (НПА) - вкратце, «национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата – на основе межсекторального и многостороннего сотрудничества и взаимодействия с национальными учреждениями в области образования и профессиональной подготовки.

Основные проблемы

- Человеческий потенциал
- Финансовые ресурсы
- Институциональные ограничения
- Применение знаний

Первое издание настоящих Руководящих указаний было разработано в рамках пилотного этапа осуществления инициативы «ИК ООН:обучение» (2011-2013 годов) и было обновлено в рамках этапа осуществления в течение периода 2017-2020 годов с учетом ценного вклада со стороны членов Руководящей группы «ИК ООН:обучение», международных экспертов и результатов обсуждения на нескольких международных и региональных встречах/рабочих семинарах. Руководящие указания базируются на опыте реализации девяти национальных проектов и региональной программы, направленных на укрепление потенциала людских ресурсов и совершенствование их навыков с целью борьбы с изменением климата¹. По имеющимся данным, этот фундаментальный подход инициативы «ИК ООН:обучение» по-прежнему является весьма актуальным.

1.1 Целевая аудитория для Руководящих указаний

Настоящие Руководящие указания основываются на Дохинской программе РКИКООН по вопросам образования, подготовки и повышения информированности общественности в области изменения климата, которая предписывает государствам подготовить национальную стратегию в отношении Статьи 6 Конвенции, а также на запросах, поступивших более чем от 40 стран, заинтересованных в разработке национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.

К потенциальным пользователям относятся:

¹ В рамках национальных проектов по реализации инициативы «ИК ООН:обучение» оказывается поддержка Бенину, Буркина-Фасо, Гане, Доминиканской Республике, Индонезии, Малави, Нигеру, Уганде и Эфиопии. Региональная программа «ИК ООН:обучение» в Центральной Америке охватывает восемь государств-членов Центральноамериканской интеграционной системы (ЦАИС).

- Сотрудники правительств, занимающие руководящие должности и заинтересованные в оказании поддержки процессу разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата и извлечения пользы из этого процесса;
- Технический персонал министерств и в других учреждений, отвечающих за организацию процесса разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата;
- Национальные координационные центры ОНУВ и НПА;
- Представители учреждений в области образования и подготовки, а также неправительственные организации и неформальные женские организации, вовлеченные в процесс разработки и осуществления национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата;
- Представители частного сектора (например, организации работодателей и профсоюзы);
- Заинтересованные граждане.

1.2 Обзор Руководящих указаний

- **Зачем нужно разрабатывать стратегию обучения по вопросам изменения климата?** Настоящий раздел представляет собой концептуальную основу для разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.
- **Разработка стратегии обучения по вопросам изменения климата:** В настоящем разделе объясняется процесс разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.
- **Практическое руководство:** В настоящем разделе предлагаются конкретные виды деятельности, включая логистические и организационные аспекты, которые могут облегчить процесс разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.
- **Ресурсы в области планирования и осуществления:** Настоящий раздел включает рекомендации, которые могут помочь повысить эффективность национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата каждой страны.

Пользователям рекомендуется рассмотреть предложения, представленные в настоящих Руководящих указаниях с учетом национальных потребностей и условий. Руководящие указания ориентированы на потребности на национальном уровне, но предлагаемые методологии могут быть также адаптированы к потребностям на региональном и местном уровнях.

1.3 Глобальный контекст для разработки национальной стратегии обучения

В целом ряде ключевых глобальных соглашений признается решающая роль образования и подготовки в преодолении величайших вызовов современности. Во всех рамочных соглашениях об изменении климата, развитии и образовании подчеркивается основополагающая роль этих инструментов для принятия эффективных мер и осуществления необходимых преобразований, что позволит странам обеспечить устойчивое развитие. Инициативы в этой области могут создать благоприятный контекст для разработки и осуществления национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.

1992 – Рамочная конвенция Организации Объединённых Наций об изменении климата (РКИКООН) является рамочным соглашением, в соответствии с которым 197 стран обсуждают и сотрудничают в глобальных масштабах с целью борьбы с изменением климата. Статья 6 РКИКООН о просвещении, подготовке кадров и информировании общественности призывает правительства разрабатывать и осуществлять программы просвещения и

информирования общественности, включая укрепление национальных учреждений, подготовку научно-технического и управленческого персонала, а также осуществление программ информирования общественности об изменении климата и его последствиях. Конференция Сторон (КС) РКИКООН учредила в 2011 году процесс разработки национальных планов в области адаптации (НПА) и приняла в 2017 году План действий по гендерным вопросам.

2005 – Парижская декларация об эффективности помощи представляет собой практическую и ориентированную на конкретные мероприятия дорожную карту с целью повышения качества и его воздействия на процесс развития. В 2008 году была принята Аккрская программа действий для усиления и углубления процесса осуществления Парижской декларации.

2005 – Десятилетие образования в интересах устойчивого развития (2005-2014 годы), объявленное Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в декабре 2002 года и осуществляемое под руководством Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), способствовало распространению знаний и ценностей, необходимых для обеспечения устойчивого будущего.

2011 – Дурбанский форум РКИКООН по укреплению потенциала был учрежден в соответствии с РКИКООН с целью мониторинга и обзора эффективности процесса создания потенциала.

2012-2020 – В Дохинской программе работы по осуществлению Статьи 6 РКИКООН признается «важность принятия долгосрочного и стратегического подхода, учитывающего особенности каждой страны, к образованию, подготовке кадров и повышению квалификации» и предлагается Сторонам «подготовить национальную стратегию по осуществлению Статьи 6 Конвенции». В ней также поручается Вспомогательному органу по осуществлению (ВОО) организовывать во время заседаний ежегодный диалог по осуществлению Статьи 6 Конвенции для повышения эффективности работы в этой области.

2014 – Лимская декларация на уровне министров по вопросам образования и повышения информированности, принятая на КС-20 РКИКООН, призывает «правительства разрабатывать стратегии образования, которые интегрируют вопросы изменения климата в учебные программы и включают мероприятия по повышению информированности в отношении изменения климата в процесс разработки и осуществления национальных стратегий и политики в области развития и борьбы с изменением климата в соответствии с их национальными приоритетами и сферами компетенции».

2014 – Глобальная программа действий по образованию в интересах устойчивого развития (ОУР), одобренная Генеральной конференцией ЮНЕСКО в качестве последующего мероприятия в рамках Десятилетия образования в интересах устойчивого развития (2005-2014 годы), направлена на продвижение и расширение масштабов ОУР для обеспечения построения устойчивого будущего.

2015 - Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года включает всеобъемлющий план по ликвидации бедности, затрагивает вопросы неравенства и содействует экологической устойчивости посредством выполнения 17 комплексных Целей в области устойчивого развития (ЦУР), причем ЦУР13 сосредоточена на принятии мер борьбы с изменением климата, ЦУР4 – на обеспечении качественного образования, а ЦУР5 – на достижении гендерного равенства.

2015 – Аддис-Абебская программа действий обеспечивает глобальный финансовый механизм, поддерживающий осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

2015 – Парижское соглашение явилось поворотным моментом, когда развитые и развивающиеся страны обязались сократить объемы выбросов

парниковых газов (ПГ), чтобы удерживать глобальное потепление в пределах 2°C, по сравнению с доиндустриальными уровнями. Определяемые на национальном уровне вклады (ОНУВ) являются согласованными планами для достижения этой цели в рамках транспарентного режима мониторинга. Статья 6 РКИКООН и 12 Парижского соглашения действуют совместно в качестве программы действий в области борьбы с изменением климата (ПДБИК), рассматривая образование и подготовку в качестве факторов, выступающих в поддержку глобальной программы действий по проблеме изменения климата.

Парижский комитет по созданию потенциала (ПКСП) заполняет пробел в процессе формирования потенциала в развивающихся странах, одновременно наращивая соответствующие усилия и осуществляя координацию.

2015-2030 - Сендайская рамочная программа по снижению риска бедствий на 2015-2030 годы является не имеющим обязательной соглашением сроком на 15 лет, которое направлено на сокращение рисков и потерь от бедствий.

2018 – Решение о путях усиления процессов обеспечения образования, подготовки, информирования общественности, участия общественности и ее доступа к информации, с тем чтобы наращивать усилия в соответствии с Парижским соглашением. Будучи первым решением ПДБИК в рамках Программы работы Парижского соглашения, оно «призывает Стороны содействовать систематической интеграции основанных на учете гендерных аспектов и на принципах участия образования, подготовки, информирования общественности... во все виды деятельности по смягчению климатических изменений и адаптации к ним, осуществляемые в соответствии с Конвенцией, а также в соответствующих случаях с Парижским соглашением, в том числе в процессы разработки и осуществления своих определяемых на национальном уровне вкладов, национальных планов в области адаптации, долгосрочных стратегий развития с низким уровнем выбросов парниковых газов».

2 ЗАЧЕМ РАЗРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА?

2.1 Что представляет собой национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата?

Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата является мощным инструментом оказания поддержки осуществлению ОНУВ и НПА, а также других соответствующих планов, касающихся изменения климата. С учетом наличия связей между изменением климата и развитием она также способствует достижению ЦУР.

Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата систематически анализирует и выявляет важнейшие потребности в обучении и повышении квалификации в ключевых связанных с климатом секторах, включая сельское хозяйство, энергетику, финансы, лесное хозяйство, здравоохранение, промышленность, трудовые отношения, горнодобывающую промышленность, туризм, транспорт и водное хозяйство, как это отмечается в страновых ОНУВ и НПА. В ней также рассматриваются проблемы в существующих системах подготовки и образования с целью расширения возможностей обучения и охвата всех соответствующих участников.

На основе оценки потребностей в обучении и существующего потенциала организовывать обучение Стратегия определяет ряд конкретных мероприятий на краткосрочную, среднесрочную и среднесрочную перспективы, которые в наибольшей степени соответствуют национальному контексту. Такие мероприятия включают, например, организацию специализированных курсов по секторам для проведения оценок уязвимых мест или мероприятия по повышению квалификации

для подготовки предложений в рамках существующих или новых международных режимов финансирования деятельности по вопросам борьбы с изменением климата. Эта Стратегия также включает меры, которые требуют в большей степени стратегического планирования и институциональных преобразований со странами ОНУВ и НПА, такие как разработка секторальных стратегий повышения квалификации.

Вставка: 2.1 Развитие потенциала

Системный уровень

На системном уровне развитие потенциала связано с созданием «благоприятной среды», т.е. общих политических и экономических основ, нормативной базы и механизмов подотчетности, в рамках которых действуют учреждения и отдельные лица. В контексте процесса обучения по вопросам изменения климата общий потенциал системы образования и подготовки в отношении предоставления качественного обучения всем слоям общества играет важнейшую роль в обеспечении эффективности реализации инициатив в области обучения по вопросам изменения климата. Например, если в стране низкий уровень охвата школьным образованием, низкие стандарты качества в сфере образования и подготовки, и она стремится увязать контент обучения с потребностями рынка, то это будет иметь последствия для любой инициативы, направленной на развитие потенциала людских ресурсов, имеет ли это отношение к проблеме изменения климата или к любой другой проблеме.

Институциональный уровень

Развитие потенциала на этом уровне сосредоточено на обеспечении эффективности работы организации и ее функциональных возможностей, а также способности учреждения адаптироваться к изменениям. Оно направлено на развитие данного учреждения в целом, включая работающих в нем отдельных лиц и группы лиц, а также его связей с другими секторами и учреждениями. В контексте процесса обучения по вопросам изменения климата развитие институционального потенциала, в основном, нацелено на усиление технических и функциональных возможностей учреждений, которые предлагают или имеют потенциал для обеспечения соответствующих видов обучения. Это может включать школы, педагогические учреждения, университеты, центры подготовки для непрерывного обучения, СМИ, НПО и т.д. Это также может включать учреждения, которые координируют виды обучения по вопросам изменения климата или предоставляют соответствующие ресурсы.

Индивидуальный уровень

На индивидуальном уровне развитие потенциала связано с процессом изменения понимания и видов поведения в большинстве случаев путем передачи знаний и развития навыков посредством образования и подготовки. Это также охватывает обучение на практике, участие и процессы, ассоциируемые с повышением эффективности работы путем совершенствования управления и усиления мотивации и повышения уровней подотчетности и ответственности. В контексте процесса обучения по вопросам изменения климата развитие потенциала нацелено на изменение отношения в плане принятия более ответственных моделей поведения применительно к климату и на развитие специальных и профессиональных навыков, необходимых на политическом и техническом уровнях.

2.2 Увязка вопросов развития индивидуального и институционального потенциалов

Развитие потенциала – это процесс, посредством которого отдельные лица, организации и общества приобретают, усиливают и поддерживают способности определять и обеспечивать свое собственное развитие с течением времени (ПРООН, 2009)². Развитие потенциала не всегда требует приобретения новых способностей, но может охватывать переориентацию существующих способностей или применение неиспользуемых способностей. Каждая страна начинает с единственного для нее базового уровня, который показывает, как мероприятия по развитию потенциала будут содействовать достижению национальных и субнациональных программных целей и приоритетов. В любой стране существуют три основные категории потенциалов: системного, институционального и индивидуального (см. вставка 2.1).

Национальные стратегии обучения по вопросам изменения климата направлены на обеспечение того, чтобы в конечном итоге обучение по вопросам изменения климата могло осуществляться национальными учреждениями. Поэтому стратегии сосредоточены на развитии потенциала на индивидуальном и институциональном уровнях. Их цель – связать (1) развитие потенциала для усиления учебных учреждений со специальными видами учебной деятельности для развития навыков отдельных лиц и наоборот. Например, обзор учебной программы для включения вопросов, связанных с изменением климата, в сферу среднего образования должен сопровождаться разработкой программ подготовки для учителей. Изучение взаимосвязи между развитием институционального и индивидуального потенциалов помогает обеспечить, чтобы виды деятельности по индивидуальному обучению и повышению квалификации были связаны с более широкими целями и способствовали их достижению.

2.3 Цели Стратегии обучения по вопросам изменения климата

Хотя во многих странах уже осуществляется целый ряд связанных с развитием потенциала видов деятельности, национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата предлагает более системный подход. Она позволяет странам сделать обзор существующих инициатив, выявить пробелы и приоритизировать меры.

Конкретные цели стратегии обучения могут включать:

1. Оценку существующих кадров потенциалов и навыков в ключевых секторах, выявленных в НПА, ОНУВ или других соответствующих планах, касающихся изменения климата;
2. Приоритизацию мер по повышению эффективности обучения по вопросам изменения климата и усилению национальных систем образования и подготовки;
3. Обеспечение того, чтобы обучения вопросам изменения климата способствует достижению национальных целей в области борьбы с изменением климата, как они изложены, например, в ОНУВ/НПА;
4. Усиление процесса мобилизации ресурсов для подготовки и повышения квалификации из национальных бюджетов и внешних источников;
5. Оказание поддержки созданию устойчивой и сбалансированной в гендерном отношении базы людских ресурсов, способных решать проблемы изменения климата экологически рациональным и образом.

² UNDP (2009). Capacity Development: A UNDP Primer, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/capacitybuilding/overview/>

2.4 Предлагаемые принципы для разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата

Следующие предлагаемые руководящие принципы для разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата базируются на опыте партнерства «ИК ООН:обучение». Каждая страна должна разработать эти или другие принципы и адаптировать их к своему национальному контексту.

Включение процесса обучения по вопросам изменения климата в систему национального и отраслевого планирования, в том числе в ОНУВ и НПА

Изменение климата является межотраслевой проблемой, которая требует принятия комплексных ответных мер на уровне правительств. Поэтому исключительно важное значение имеет участие в разработке стратегии отраслевых министерств. Также весьма важно, чтобы стратегии обучения по вопросам изменения климата были четко связаны с национальными планами развития и другими соответствующими рамочными концепциями для обеспечения того, чтобы обучение содействовало достижению национальных приоритетов в отношении борьбы с изменением климата. Например, многие страны согласовали ОНУВ и национальные дорожные карты в области адаптации. И те и другие документы составляют основу для усиления возможностей человека в плане борьбы с изменением климата и действуют в качестве ключевой отправной точки для оказания поддержки со стороны партнерства «ИК ООН:обучение».

Включение обучения в процесс разработки проектов и программ

Стратегический подход к обучению по вопросам изменения климата требует не только создания совсем новых проектов или видов деятельности, ориентированных исключительно на подготовку. Наоборот, повсеместное внедрение обучения по вопросам изменения климата в существующие проекты и программы может зачастую быть эффективным отправным моментом в областях, испытывающих значительные ограничения в отношении финансовых и людских ресурсов.

Осуществление многоотраслевого и многостороннего сотрудничества

Процесс разработки стратегии должен объединить усилия соответствующих участников со стороны правительств, гражданского общества, частного сектора (включая организации работодателей и профсоюзы), национальных учреждений в области образования и подготовки, а также учреждений ООН и других партнеров в сфере развития. Многоотраслевой и многосторонний диалог способствует сбору соответствующей информации и расширяет заинтересованное участие. Он также способствует активизации сотрудничества вне рамок процесса разработки стратегии и повышению эффективности.

Включение гендерных аспектов

В рамках подхода на основе учета гендерных аспектов обращается внимание на гендерные различия в последствиях и опыте в отношении изменения климата в пределах одной страны. Учет гендерных факторов, таких как представленность женщин и мужчин, а также их роли, обязанности, знания и навыки, в разработке и осуществлении стратегии, приведет к формированию более инклюзивных процессов, усилению борьбы с изменением климата и повышению уровня равенства.

Реагирование на потребности рынка труда

Переход к экологичному развитию при малых объемах выбросов влияет на потребности в навыках различными путями. Сократится спрос на одни виды работ (например, в производстве и использовании ископаемых видов топлива) и повысится спрос на другие (например, в сфере общественного транспорта). Поэтому переподготовка работников для новых «зеленых» рабочих мест имеет решающее значение для облегчения перехода к климатически устойчивой экономике и

избежания высоких социальных и экономических издержек, связанных с реструктуризацией.

Укрепление существующих систем образования и подготовки

Работа преподавателя никогда не заканчивается. Для обеспечения того, чтобы в долгосрочной перспективе страна могла продолжать удовлетворять свои потребности в обучении по вопросам изменения климата собственными средствами, важно укреплять потенциал национальных систем образования и подготовки. Поэтому рекомендуется включать в национальные стратегии обучения мероприятия по развитию потенциала национальных учреждений в области образования и подготовки и продолжать реформирование национальных учебных планов и соответствующей политики.

Получение результатов

Один из важных аспектов стратегии обучения по вопросам изменения климата заключается в обеспечении того, чтобы деятельность по созданию потенциала приводила к конкретным результатам и изменениям в области развития. Поэтому существенно важно установить в начале процесса разработки стратегии исходные условия (какие имеются людские ресурсы и навыки?), определить конкретные цели и целевые показатели (куда мы хотим направляться?) и согласовать механизмы мониторинга и оценки для стратегии (как мы будем действовать?).

Обеспечение устойчивости

Для обеспечения устойчивости процесс разработки стратегии также важен, как и его результат. Основанный на участии подход, учитывающий особенности каждой страны, способствует укреплению национальной ответственности и оказанию долгосрочной поддержки реализации стратегии. Для устойчивой реализации стратегии также необходимо определение надежной системы осуществления, в том числе четко сформулированных обязанностей в отношении координации и реализации мероприятий и мобилизации ресурсов. Согласование механизмов координации и финансирования с существующими национальными механизмами содействует обеспечению того, чтобы механизмы оставались функциональными в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Начало работы и усиление системы

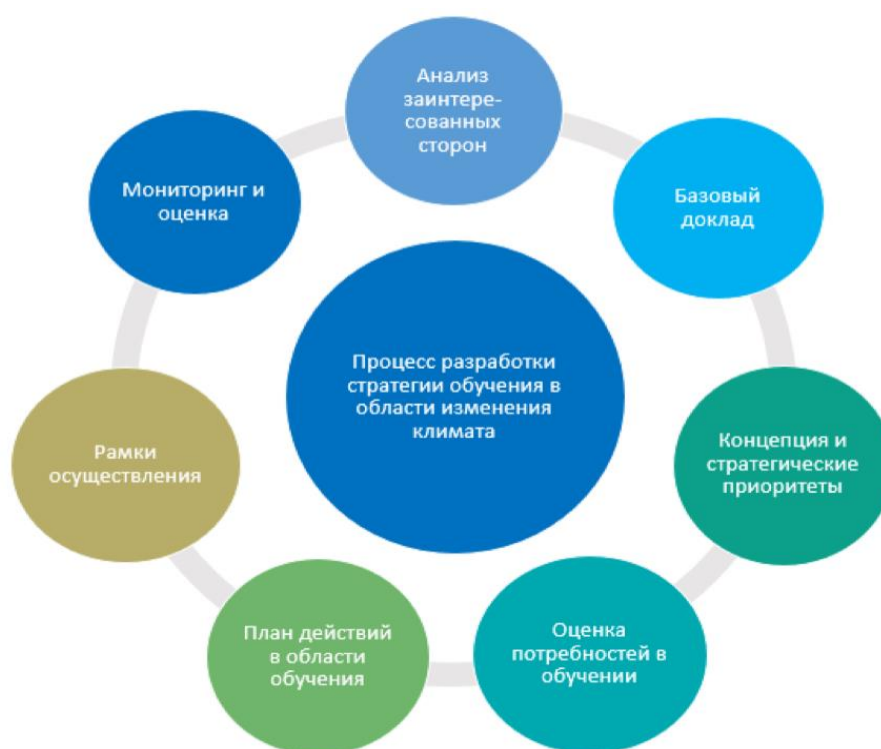
Итеративная стратегия обучения – это стратегия, осуществление которой начинается на основе имеющихся ресурсов и поддержки и базируется на своих успехах в отношении создания более комплексной и надежной системы. С учетом сложностей процесса изменения климата и множества участников, процессов принятия решений и связанных с этим неопределенностей, ни одна из систем не является с самого начала полностью инклюзивной и совершенной.



3 РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

В представленных ниже рекомендациях предлагается карта для начального и последующих этапов разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата. Этапы, обобщенные на диаграмме 3.1, представляют собой предложения для рассмотрения, обсуждения, дальнейшей разработки и принятия в соответствии с тем, что является наиболее эффективным в условиях каждой страны. Странам рекомендуется учитывать культурные, социальные, экономические и другие соответствующие соображения, поскольку они определяют процесс в соответствии с их потребностями.

Диаграмма 3.1: Процесс разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата



Этап 1: Анализ заинтересованных сторон.

Определение ключевых заинтересованных сторон и существующих приоритетов и инициатив в области изменения климата.

Этап 2: Базовый доклад.

Подготовка базового доклада.

Этап 3: Концепция и стратегические приоритеты.

Разработка концепции и стратегических приоритетов.

Этап 4: Оценка потребностей в обучении и институционального потенциала.

Оценка потребностей в обучении и институционального потенциала для обеспечения обучения.

Этап 5: Создание плана действий в области обучения.

Для каждой стратегической приоритетной области устанавливается ряд действий и определяется их приоритетный порядок.

Этап 6: Определение рамок осуществления.

Определяются рамки осуществления.

Этап 7: Мониторинг и оценка.

Определяются рамки для мониторинга и оценки.

3.1 ЭТАП 1: Анализ заинтересованных сторон

Вовлечение ключевых заинтересованных сторон на раннем этапе процесса разработки стратегии имеет важное значение для повышения эффективности ее реализации в будущем. Для того чтобы гарантировать ознакомление ключевых заинтересованных сторон в правительстве и других органах со стратегией и предоставление им возможности внести в нее свой вклад, необходимо на раннем этапе этого процесса подготовить **анализ заинтересованных сторон**. В ходе анализа определяются соответствующие учреждения и организации и кратко перечисляются их инициативы, программы и мероприятия, касающиеся вопросов изменения климата и имеющие отношение к развитию потенциала (или требующие его). В рамках анализа также можно было бы указать на потенциальную заинтересованность различных организаций в развитии потенциала (то есть, в прохождении обучения, проведении учебных мероприятий и т. д.), в качестве вклада в систематическую оценку потенциала, которая будет проводиться позже в рамках этого процесса (см. раздел 3.4).

К национальным субъектам, которые необходимо учитывать, относятся:

- *Национальные институты по вопросам изменения климата.* Разработкой стратегии обычно руководит национальное учреждение, уполномоченное координировать действия по борьбе с изменением климата в стране. В некоторых странах эта ответственность возлагается на специальный совет/комитет по вопросам изменения климата, а в других - на конкретное министерство, например министерство по вопросам окружающей среды.
- *Органы финансов и планирования.* Министерство планирования играет центральную роль в увязке стратегии с более широкими процессами планирования. Оно также может обеспечивать руководство в отношении типовых форм или стандартов для разработки документов по национальной стратегии. Министерство финансов может способствовать интеграции мероприятий по реализации стратегии в национальный бюджет.
- *Министерство образования.* Министерство образования играет центральную роль в процессе разработки стратегии. Оно может предоставить справочную информацию о функционировании национальной системы образования и может предложить техническую экспертизу, когда речь идет о разработке образовательных стратегий. Министерство образования также играет ключевую роль в руководстве реализацией стратегии в сфере общего образования.
- *Органы образования и учебные заведения.* Учебные заведения являются важными сторонами, обеспечивающими понимание нынешнего ландшафта учебной деятельности по вопросам изменения климата. Они являются ключевыми партнерами с точки зрения претворения в жизнь действий, определенных в стратегии.
- *Отраслевые министерства, связанные с созданием зеленой экономики и обеспечением устойчивости к изменению климата.* В процессе разработки стратегии отраслевые министерства (например, министерства труда, сельского хозяйства, лесного хозяйства, водного хозяйства, туризма, по делам женщин и социальной защиты и т. д.) могут предоставлять соответствующую информацию о приоритетах, связанных с изменением климата, и о потребностях в обучении в соответствующих секторах. Что касается реализации стратегии, то предполагается, что отраслевые министерства возьмут на себя ведущую роль в интеграции обучения по вопросам изменения климата в свои существующие программы и инициативы.
- *Субнациональные и местные органы власти.* Аспекты, связанные с деятельностью на уровне сообществ и на местах, имеют решающее значение

для обеспечения того, чтобы действия, определенные в стратегии, охватывали наиболее уязвимые области и группы. Во многих случаях реализация программ обучения по вопросам изменения климата может быть более эффективной при использовании подхода «снизу вверх».

- *НПО/ОГО, общественные и религиозные организации.* Во многих странах НПО являются инициаторами разработки учебных программ по вопросам изменения климата и могут внести полезный вклад в разработку эффективных программ с использованием инновационных методологий. Точно так же многие религиозные организации имеют признанный опыт в повышении осведомленности общественности и могут сыграть ключевую роль в привлечении внимания людей к проблемам изменения климата. Участие низовых организаций, таких как женские группы, фермерские организации, группы коренных народов и другие, может привести к выявлению неформальных образовательных мероприятий, таких как обмен знаниями между общинами и взаимные посещения фермерских хозяйств.
- *Бизнес-ассоциации, сети частного сектора и профсоюзы.* Формирование зеленой и устойчивой к климату экономики требует глубоких и далеко идущих преобразований во всех секторах общества. Частный сектор, как ключевой агент перемен, должен участвовать в определении потребностей в обучении и образовании для будущей рабочей силы, чтобы она обладала необходимыми навыками для перехода к зеленой экономике.
- *СМИ.* Журналисты и органы социальной коммуникации не только играют важную роль в обеспечении наглядности процесса обучения в области изменения климата и его реализации. Сектор СМИ сам по себе является ключевым игроком в повышении осведомленности общественности об изменении климата и в содействии устойчивому и низкоуглеродистому поведению.
- *Партнеры по развитию (включая организации системы ООН и страновые группы ООН; многосторонние и региональные банки развития; двусторонние партнеры).* Взаимодействие с партнерами по развитию на раннем этапе помогает обеспечить связь между стратегией и существующими проектами развития. Это также позволяет изучить возможную заинтересованность партнеров по развитию в поддержке мероприятий по реализации. В контексте ОНУВ и НПА будет важно определить любые соответствующие группы, которые могут быть созданы правительством. Во многих случаях финансируемые донорами проекты поддержки могут также стать полезной платформой или отправной точкой для взаимодействия.

В зависимости от условий в каждой стране могут быть дополнительные заинтересованные стороны. ОНУВ и НПА, а также национальные сообщения, разработанные для РКИК ООН, являются отличной отправной точкой для определения ключевых секторов, групп и учреждений. Шаблон для анализа заинтересованных сторон представлен в Приложении 1.



3.2 ЭТАП 2: Базовый доклад

Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата должна строиться на базе существующей политики и программ в области образования, изменения климата и развития и опираться на нее, способствуя таким образом зеленому росту и устойчивому развитию.

Важным шагом в разработке новой политики является сбор и каталогизация всех соответствующих национальных политических мер и инициатив, а также проведение первоначального анализа их содержания и потенциальных взаимосвязей со стратегией.

3.2.1 Политика и процессы в области климата: Определяемые на национальном уровне вклады (ОНУВ) и Национальные планы в области адаптации (НПА)

Парижское соглашение требует, чтобы все стороны приложили все усилия для достижения целей Парижского соглашения путем разработки и публичного представления своих **определяемых на национальном уровне вкладов (ОНУВ)**³. Эти вклады представляют собой обещания каждой страны в отношении того, как эти страны будут реагировать, принимая меры по сокращению выбросов и адаптации к последствиям изменения климата.

Все Стороны обязаны периодически обновлять свои ОНУВ и регулярно (каждые пять лет) сообщать об объемах своих выбросов и усилиях по выполнению Соглашения. В то время как форматы для первой итерации ОНУВ, представленные в Париже в 2015 году, значительно различались от страны к стране, Стороны Парижского соглашения определили Свод правил для ОНУВ на КС в Катовице в 2018 году⁴, содержащий рекомендации в отношении следующих версий ОНУВ, которые должны быть выпущены в 2020 году и в последующие годы.

Связи ОНУВ - Национальные стратегии обучения по вопросам изменения климата могут оказать целевую поддержку учреждениям, участвующим в разработке и внедрении ОНУВ. Важно определить эти учреждения и проконсультироваться с ними, чтобы обсудить потребности в развитии человеческого потенциала в ключевых организациях, а также в каждом секторе, где должны быть реализованы ОНУВ.

Многие ОНУВ уже содержат упоминание о необходимости наращивания потенциала, но мало кто уточняет, как этого можно добиться. Ссылка на национальные стратегии обучения по вопросам изменения климата может помочь решить эту проблему в будущих версиях ОНУВ.

*** Информация** – Инструментарий по проблемам климата ОНУВ представляет собой поисковую базу данных с набором справочных данных, руководящих указаний и консультативной поддержки, предназначенную для оказания помощи странам в реализации своих ОНУВ.

Дополняющий ОНУВ **Национальный план в области адаптации (НПА)** является политическим инструментом, с помощью которого страны осуществляют комплексное среднесрочное и долгосрочное планирование адаптации к климату.

³ См. Статью 4, пункт 2 Парижского соглашения (2015 г.): https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf

⁴ Источник: WRI (2018). COP24 Climate Change Package Brings Paris Agreement to Life: <https://www.wri.org/blog/2018/12/cop24-climate-change-package-brings-paris-agreement-life>

Этот процесс, который основан на существующих в каждой стране мероприятиях по адаптации, в частности на их национальных программах действий по адаптации (НПДА), помогает интегрировать вопросы изменения климата в процесс принятия решений на национальном уровне. Процесс в рамках НПА, установленный Сторонами РКИК ООН на КС в Дурбане в 2011 году, определяет четыре гибких элемента планирования:

1. Создание основы и устранение пробелов;
2. Подготовительные элементы;
3. Стратегии реализации;
4. Отчетность, мониторинг и обзор.

Этот процесс может поддержать достижение целей адаптации, включенных в ОНУВ (CDKN 2016).

*** Информация** - В рамках РКИК ООН и ПРООН разработаны руководящие принципы для НРС по процессу Национального плана в области адаптации (2012 г.), которые будут полезными для всех, кто заинтересован в понимании НПА. Технические руководящие принципы РКИК ООН имеются на всех языках ООН.

СВЯЗИ НПА – При разработке своей Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата важно определить, проводится ли в вашей стране процесс НПА или он находится на стадии разработки. Если он находится на стадии разработки, обсудите с Национальным координатором по климату в рамках РКИК ООН, кто разрабатывает или кто будет разрабатывать НПА. Проконсультируйтесь с разработчиками и исполнителями НПА о том, какие знания и навыки им необходимы для разработки, реализации и мониторинга процесса НПА. Включите этот вклад в вашу стратегию.

Помимо ОНУВ и НПА первоначальное определение и анализ других приоритетов и инициатив в области политики по вопросам изменения климата могут включать, среди прочего:

- Соответствующие компоненты национальных планов развития и другие всеобъемлющие основы политики;
- Национальную политику, стратегии, приоритеты и цели в области изменения климата, управления рисками стихийных бедствий, защиты окружающей среды и зеленого развития;
- Соответствующие правовые и институциональные рамки, включая координационные механизмы. Например, национальные / субнациональные советы или комиссии по вопросам изменения климата или управления рисками стихийных бедствий;
- Существующие и планируемые проекты и программы, связанные с изменением климата;

Вставка 3.1: Связь Стратегии обучения с национальными целями в области изменения климата

На этапе реализации инициативы «ИК ООН: обучение» в 2014–2017 годах отправной точкой Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата в Буркина-Фасо стал ранее существовавший в стране Национальный план в области адаптации (НПА), в то время как в Гане эта стратегия считается инструментом для осуществления национальной политики страны по вопросам изменения климата и определяемого на национальном уровне вклада (ОНУВ). Другие страны-партнеры также связали Национальную стратегию обучения с более широкой политикой и усилиями в области изменения климата.

- Другие инициативы по развитию потенциала и обучению для повышения компетентности в области изменения климата с учетом гендерных аспектов.

3.2.2 Политика и приоритеты в области образования и наращивания потенциала

Первоначальный обзор приоритетов и инициатив политики в области образования и подготовки может включать, среди прочего:

- Национальную политику по укреплению органов образования и учебных заведений;
- Национальные и отраслевые стратегии развития навыков;
- Планы экологического образования, как формальные, так и неформальные;
- Соответствующие правовые и институциональные рамки, в том числе национальные учебные программы и процессы их рассмотрения;
- Другие инициативы по развитию потенциала для укрепления органов образования и учебных заведений.

В совокупности приведенная выше информация позволит подготовить **базовый доклад о приоритетах, инициативах и учреждениях национальной политики**, имеющих отношение к **развитию потенциала в области изменения климата**. Доклад послужит важным вкладом в главу Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата, в которой кратко изложены соответствующие стратегии, учреждения и основные инициативы (см. п. 3.8).

Вставка 3.2: Понимание национальной системы образования и подготовки

Основная цель национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата заключается в укреплении национальных органов образования и учебных заведений и в налаживании связей между ними и сообществом по вопросам изменения климата. Поэтому в начале процесса разработки стратегии важно получить четкое понимание национальной системы образования и подготовки, а также ее общего потенциала для включения знаний и навыков в области изменения климата. Это включает в себя не только обзор основных действующих лиц и соответствующих мер политики, но также базовое понимание существующих квалификационных рамок, схем сертификации, механизмов пересмотра учебных программ, квалификационных советов и т. д. При попытке получить полное представление о национальной системе образования и подготовки важно учитывать формальное и неформальное образование. Формальное образование относится к иерархически структурированной, хронологически распределенной системе образования, охватывающей процесс получения образования от начальной школы до университета, в то время как неформальное образование относится к любой другой организованной образовательной деятельности (ЮНЕСКО, 2006 г.).

3.3 ЭТАП 3: Определение концепции и установление стратегических приоритетов

3.3.1 Связь стратегии с основами национального развития

Долгосрочные рамки развития страны обеспечивают основу для определения концепции Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата. Для того чтобы эффективно увязать стратегию с планированием развития, важно понять цикл национального планирования и определить подходящие отправные точки для интеграции обучения по вопросам изменения климата. Министерства планирования играют ключевую роль в этом отношении.

Вставка 3.3: Концепция обучения по вопросам изменения климата в Малави

В 2000 году правительство Малави приняло концепцию для страны, в которой сформулирована долгосрочная перспектива развития на период до 2020 года. Она служит основой для определения целей национального развития, политики и стратегий. В частности, в Концепции 2020 подчеркивается необходимость интеграции социальных и экономических вопросов в процесс устойчивого развития. Что касается вопросов изменения климата, то в ней содержится настоятельный призыв к правительству обеспечить мониторинг и сокращение выбросов парниковых газов в атмосферу. Опираясь на эталонные положения Концепции-2020, Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата в Малави провозглашает: *Малави станет страной с населением, обладающим знаниями и являющимся устойчивым к изменению климата (...), которая будет следовать по пути развития с низким уровнем выбросов углерода.*

3.3.2 Установление стратегических и отраслевых приоритетов

Разработка стратегии по любой теме по определению подразумевает расстановку приоритетов и определение элементов, которые могут дать максимальные результаты при минимальных ресурсах. Во многих странах определенные сектора (например, энергетика, транспорт, сельское или лесное хозяйство) и проблемы (например, СВОД), связанные с зеленым ростом и/или устойчивостью к изменению климата, приобретают приоритетное значение в рамках национальной политики и законодательства, в частности в ОНУВ и НПА, или среди директивных органов.

СВЯЗИ ОНУВ - В каждой стране в рамках ОНУВ определяются приоритетные сектора деятельности, обеспечивающие смягчение последствий деятельности и адаптацию. В случае смягчения, страны включают энергетику, транспорт и сельское хозяйство, а также некоторые другие второстепенные вопросы. Для адаптации критическое значение приобретают все отрасли, связанные с водоснабжением, здравоохранением, сельским хозяйством, рыболовством, метеорологией, земельными и природными ресурсами. Как смягчение последствий, так и адаптация имеют секторальные аспекты планирования и обучения. Понимание приоритетных секторов и задач ОНУВ имеет решающее значение для разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата. Кроме того, это не только поможет расставить приоритеты, но и выровнять и поддержать процесс реализации ОНУВ.

Учитывая необходимость сосредоточения ограниченных ресурсов для достижения максимального эффекта, странам было бы целесообразно с самого начала определить три-четыре из этих приоритетных секторов / проблем и сосредоточить внимание на них в рамках стратегии. В противном случае стратегия может быть весьма всеобъемлющей, но не очень четкой с точки зрения приоритетов. Для

каждой стратегической приоритетной области должны быть определены конкретные цели / задачи, а также поддающиеся измерению целевые показатели.

Предварительное определение приоритетов помогает лучше сфокусировать деятельность в процессе разработки стратегии. Например, оценка потенциала может быть сосредоточена на ряде отдельных секторов. Чтобы обеспечить согласование общих приоритетов стратегии, полезно организовать **семинар по вопросам национального планирования** с участием всех ключевых заинтересованных сторон (подробности см. в разделе 4).

Вставка 3.4: Главные приоритеты Стратегии обучения по вопросам изменения климата в Индонезии

Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата в Индонезии осуществляется с августа 2013 года. Она включает три стратегические приоритетные области, которые были определены в начале процесса на семинаре по национальному планированию. Первая направлена на создание кадрового потенциала для реализации Национального плана сокращения выбросов парниковых газов в Индонезии (RAN GRK), целью которого является сокращение выбросов на 26-41% к 2020 году по сравнению со сценарием «как обычно». Пять основных областей RAN GRK: лесное хозяйство и торфяники, энергетика и транспорт, сельское хозяйство, промышленность и отходы. Второе стратегическое направление сосредоточено на секторе образования с целью интеграции обучения по вопросам изменения климата в национальную систему образования. Третье стратегическое направление направлено на повышение осведомленности и обмен знаниями в области адаптации к изменению климата и смягчения его последствий.

Для каждой из приоритетных областей Стратегия устанавливает ряд действий. Действия делятся на краткосрочные (которые должны быть предприняты в течение двухлетнего периода) и долгосрочные действия (продолжительностью более двух лет).

3.4 ЭТАП 4: Оценка потребностей в обучении и потенциала его осуществления

Важным аспектом разработки стратегии является оценка потребностей в обучении, а также возможностей для проведения обучения. Ключевые вопросы, требующие рассмотрения, включают:

- Каковы приоритеты обучения и развития навыков конкретных групп людей для достижения организационных целей, связанных с изменением климата?
- Какие возможности существуют для обеспечения обучения и решения приоритетных задач обучения через национальные органы образования и учебные заведения?

Оценка должна быть в максимально возможной степени сфокусирована на ключевых институтах для достижения согласованных стратегических приоритетов.

3.4.1 Оценка потребностей и приоритетов в области обучения

Целью данной оценки является достижение понимания потребностей в обучении и развитии навыков в ключевых секторах и учреждениях, которые затронуты изменением климата. Она нацелена на государственные учреждения, выполняющие соответствующие функции по разработке и реализации политики (например, министерства окружающей среды, сельского хозяйства,

водоснабжения, здравоохранения, образования и т. д.), а также на организации, не входящие в состав правительства (например, бизнес, организации гражданского общества, СМИ, местные исследовательские институты и т. д.), выполняющие операции и действия, связанные с изменением климата. Осуществление оценки потребностей может быть очень трудоемким и затратным процессом. Возвращение к стратегическим приоритетам поможет сосредоточиться на основных участниках процесса оценки.

Понимание существующих потребностей и приоритетов в области обучения может быть обеспечено за счет разных источников. Обзор соответствующих мер политики и инициатив (см. раздел 3.2), в частности ОНУВ и НПА, может выявить первые указания.

Взаимосвязь ОНУВ и НПА - Оба процесса ОНУВ и НПА включают ключевые сектора, участников и цели. Они также включают установление потребностей и определение целей. Сначала наметьте каждый из этих аспектов, а затем начните строить стратегию обучения в соответствии с каждой из этих областей. Ниже приведен пример таблицы, которая может применяться как к ОНУВ, так и к НПА. В этом примере рассказывается о том, как Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата в Буркина-Фасо поддерживает реализацию Национального плана адаптации.

НПА	Связь со Стратегией обучения
<i>Координатор:</i> Министерство окружающей среды Буркина-Фасо. <i>Существующий план / НПДА:</i> НПДА принят в 2007 году, НПА принят в 2015 году. <i>Концепция:</i> «Буркина-Фасо стремится более эффективным образом управлять своим экономическим и социальным развитием, внедряя механизмы и меры планирования с учетом устойчивости и адаптации к изменению климата в период до 2050 года». <i>Руководящие принципы:</i> Участие, принятие последовательных мер, расширение прав и возможностей заинтересованных сторон, гендерный аспект, справедливое осуществление, принцип партнерства. <i>Существующая национальная или отраслевая политика / программы:</i> Стратегия ускоренного роста и устойчивого развития (AGSDS), Национальная политика в области устойчивого развития и закон об осуществлении. <i>Существующие финансы:</i> Источниками финансирования являются республиканский бюджет; традиционные или новые двусторонние партнеры; традиционные или новые многосторонние партнеры; международные фонды; частный сектор; организации гражданского общества (сети НПО, ассоциации и т. д.).	<i>Координатор:</i> Министерство окружающей среды Буркина-Фасо. <i>Существующая стратегия:</i> Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата реализуется с 2017 года. <i>Концепция:</i> «К 2025 году Буркина-Фасо располагает квалифицированными кадровыми ресурсами для борьбы с изменением климата, чтобы обеспечить устойчивую поддержку процесса развития на национальном и местном уровнях». <i>Руководящие принципы:</i> Участие, постоянная интеграция информации и знаний об изменении климата в программы обучения и подготовки, гендерное равенство, региональное равенство, постоянное наращивание потенциала субъектов, государственно-частное партнерство (ГЧП). <i>Существующая национальная или отраслевая политика / программы:</i> Национальный план экономического и социального развития, стратегии осуществления РКИК ООН и Рио-де-Жанейрских конвенций, НПДА и НПА. <i>Существующие финансы:</i> Источниками финансирования являются республиканский бюджет; Зеленый климатический фонд; традиционные или новые двусторонние и многосторонние партнеры; международные фонды; частный сектор; организации гражданского общества (сети НПО, ассоциации и т. д.); бюджеты сообществ и взносы прямых выгодоприобретателей.
Сектор 1 - Сельское хозяйство - <u>Заинтересованные стороны:</u> фермеры, технический персонал Министерства сельского хозяйства. - <u>Учреждения:</u> Министерство сельского хозяйства и продовольственной безопасности,	Основываясь на оценке потребностей и приоритетов в обучении, определенные учебные действия включают, среди прочего:

Министерство окружающей среды и устойчивого развития, Профессиональные фермерские организации. - Цели: Общая цель: повысить устойчивость семейных ферм за счет адаптации к изменению климата. Конкретные цели: 1) Восстановление и повышение плодородия деградированных почв; 2) Улучшение доступа фермеров к высококачественным сельскохозяйственным производственным факторам; 3) Повышение устойчивости заинтересованных сторон к изменению климата; 4) Разработка системы раннего предупреждения для обеспечения эффективного управления вопросами изменчивости и изменения климата. - Пробелы / Потребности: Технические и финансовые ресурсы.	- Интеграцию обучения по вопросам изменения климата в системы образования и профессиональной подготовки. - Укрепление технического и операционного потенциала учреждений, отвечающих за преподавание и обучение. - Повышение технических и научных навыков преподавателей и инструкторов. - Укрепление навыков ключевых заинтересованных сторон, таких как лица, принимающие решения, государственные служащие, представители гражданского общества и полевые агенты. - Укрепление технического и научного потенциала исследовательских учреждений, занимающихся вопросами изменения климата. - Укрепление потенциала пользователей информации о климате. - Укрепление потенциала сообществ для интеграции вопросов изменения климата в местное планирование. - Укрепление технического потенциала организаций сельхозпроизводителей.
---	--

Другим источником может быть вклад экспертов и заинтересованных сторон, который может быть получен, например, посредством дискуссий в координационных группах, в рамках семинаров или интервью с экспертами. Страны могут также рассмотреть возможность проведения более структурированного обзора (см. Приложение 2). Проведение количественной оценки может быть трудоемким и затратным процессом, но может помочь в определении поддающихся измерению исходных условий для стратегии, по которым ее можно оценить после нескольких лет ее реализации. Принимая во внимание гендерный аспект, можно получить дополнительные соответствующие данные.

Некоторые дополнительные руководящие вопросы могут служить отправной точкой для оценки потребностей в обучении соответствующих учреждений независимо от выбранной методологии:

- Какие конкретные функции и задачи, связанные с изменением климата, должны выполнять сотрудники учреждения?
- Какие знания, умения и навыки требуются? Какие должности персонала затрагиваются? Какова пропорция женщин и мужчин, чей потенциал следует укрепить?
- В какой степени текущие кадровые возможности и уровень квалификации в учреждении являются достаточными для выполнения требуемых функций и задач?

Данные, полученные в результате оценки, позволят проанализировать потребности в обучении для конкретных секторов, а также проанализировать приоритетные темы обучения по секторам. В качестве первого шага можно подготовить сводный анализ потребностей в обучении для каждого сектора. На втором этапе могут быть определены приоритетные темы обучения по секторам (например, финансирование в области изменения климата), включая описание предполагаемых результатов обучения.



3.4.2 Оценка институционального потенциала для обеспечения обучения

Для того чтобы получить информацию о существующих в стране возможностях для предоставления обучения, рекомендуются различные методы / источники, включая обзор документов, интервью с экспертами, координационные группы с участием представителей органов образования и учебных заведений или более структурированный обзор (см. Приложение 3).

При оценке потенциала для обеспечения обучения стоит иметь в виду, что соответствующие виды деятельности осуществляют не только формальные учебные заведения, такие как университеты, но и НПО или бизнес-ассоциации, которые также часто выступают в качестве поставщиков обучения.

Независимо от используемой методологии оценки есть ряд руководящих вопросов, которые следует учитывать при рассмотрении текущих возможностей учебных заведений:

- Предлагает ли учреждение учебные мероприятия или курсы по вопросам изменения климата или касающимся его? Какие это программы? Какие конкретные темы рассматриваются?
- Каким опытом обладает профессорско-преподавательский состав учебного заведения по конкретным темам изменения климата?
- Существует ли конкретная тема, связанная с изменением климата, которую учебное заведение хотело бы представить в рамках программы, но в настоящее время для этого не хватает людских или финансовых ресурсов?
- Разработаны ли в институте какие-либо учебные материалы, учебные модули, курсы электронного обучения и т. д., имеющие отношение к изменению климата?

Данные, полученные в результате оценки возможностей обеспечения обучения, позволяют составить краткие описания ключевых учреждений, занимающихся обучением вопросам, связанным с изменением климата. Анализ профилей может помочь определить области, которые уже хорошо охвачены, и возможные пробелы.

Сравнение (1) приоритетов в области обучения и развития навыков, определенных в ходе оценки потребностей, с (2) возможностями для проведения обучения, выявленными в ходе второй оценки, укажет на возможные области действий в рамках Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата (см. Диаграмму 3.1). Например, если развитие навыков для проведения оценок уязвимости стало приоритетом обучения, а в стране нет учебного заведения, которое проводило бы соответствующие учебные курсы, то это можно было бы рассматривать как действие, которое должно быть включено в стратегию. С другой стороны, если многие заинтересованные стороны стремятся к изучению сельского хозяйства, не влияющего на климат, и сельскохозяйственный колледж и две бизнес-ассоциации уже предлагают соответствующие учебные мероприятия, то действие в рамках стратегии может быть сосредоточено на сопоставлении спроса и предложения.

Приоритеты в области обучения должны также учитывать результаты и информацию других инициатив, включая, например, результаты существующих оценок потребностей в обучении и приоритеты развития потенциала, определенные в НПА, и т. д.

Для обсуждения и определения приоритетных действий полезно организовать **среднесрочный семинар** с участием всех ключевых заинтересованных сторон (подробности см. в разделе 4).

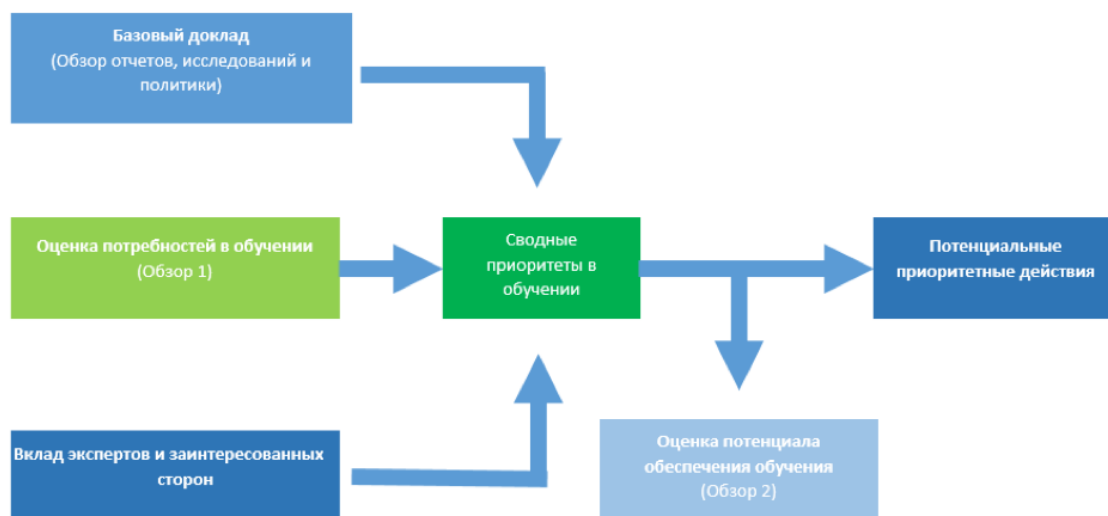
3.5 ЭТАП 5: Создание Плана действий по обучению

Оценка потребностей в обучении и потенциала для его осуществления, наряду со стратегическими приоритетами, служит основой, на которой строится План действий. Соответствующие действия должны быть определены для каждого стратегического приоритета.

Действия в Плате могут быть направлены на индивидуальное обучение или включать действия по укреплению учебных заведений / систем (см. Разделы 3.5.1 и 3.5.2). Это означает, что действие может варьироваться от серии семинаров до ускорения разработки многолетней стратегии обучения в конкретном секторе. Для каждого действия (или проекта) в Плате действий должны быть определены ключевые параметры, включая цели, основные виды деятельности и ведущие организации.



Диаграмма 3.2: Определение приоритетных действий по обучению



Для обеспечения причастности к Плану действий важно разрабатывать План на основе процесса, строящегося на принципе консенсуса, с участием соответствующих секторов и заинтересованных сторон.

Конкретные критерии для выбора возможных мероприятий могут включать следующее:

- **Актуальность:** Почему мероприятие является важным? Какому стратегическому приоритету будет способствовать мероприятие и обеспечивать его ценность?
- **Эффективность:** Существует ли вероятность того, что данное мероприятие приведет к конкретным результатам с точки зрения решения задач, связанных с изменением климата?
- **Практичность:** Может ли это мероприятие быть осуществлено на практике?
- **Действенность:** Обеспечивает ли данное мероприятие оптимальное использование ограниченных ресурсов?
- **Мониторинг:** Можно ли измерить результаты мероприятия?

План действий может иметь краткосрочный (от 1 до 3 лет), среднесрочный (от 4 до 10 лет) и долгосрочный (более 10 лет) характер.

Для того чтобы следовать структурированному и стратегическому подходу и направлять действия заинтересованных доноров и партнеров-исполнителей, рекомендуется, чтобы План действий на первые 1-3 года включал не более 10-15 отдельных приоритетных мероприятий. Приоритетное мероприятие должно быть в состоянии обеспечить «быструю победу», которая может способствовать реализации более долгосрочных действий.

Вставка 3.5: Обеспечение того, чтобы национальная стратегия обучения была ориентирована на результаты

Управление с ориентацией на конкретные результаты (УКР) - это подход к управлению, который направляет планирование, внедрение, отчетность и оценку в организациях частного и государственного секторов. Такая форма управления сосредоточена на достижениях, а не на деятельности, и поэтому требует четких целей, индикаторов и целевых показателей. Это позволяет проводить работу «в обратном направлении», чтобы изучить, каким образом подготовить мероприятие для достижения намеченного результата.

Для Национальной стратегии обучения подход, ориентированный на конечные результаты, означает, что каждое мероприятие (или предполагаемый **«промежуточный результат»**) стратегии должно быть связано с решением задачи более стратегического характера (или с достижением **«конечного результата»**). Главные цели Стратегии, в свою очередь, должны способствовать предполагаемому долгосрочному **воздействию**, как показано в цепочке результатов ниже.

Цепочка результатов национальной стратегии обучения

Вклады	Действия	Промежуточные результаты	Конечные результаты	Воздействие
Финансовые, людские и материальные ресурсы	Выполняемые мероприятия	Завершенные мероприятия	Достигнутые Стратегические цели / приоритеты	Изменение общих условий за счет Национальной стратегии
		<i>Конечные результаты начинаются с промежуточных результатов</i>		

Вот несколько примеров того, как вклады, действия, промежуточные результаты, конечные результаты и воздействие могут выглядеть в контексте Национальной стратегии обучения:

Вклады	Действия	Промежуточные результаты	Конечные результаты	Воздействие
Бюджетные ресурсы. Время, затраченное сотрудниками Министерства образования и смежных учреждений. Внешние финансовые взносы. ...	Разработка учебных материалов предметными специалистами. Рассмотрение материалов комитетом по обеспечению качества. Совещание по рассмотрению учебных планов начальной и средней школы. Серия семинаров для преподавателей без отрыва от производства.	Учебный план пересмотрен. Разработаны учебные материалы. Учителя оснащены навыками для преподавания вопросов, связанных с изменением климата. ...	Проблемы изменения климата полностью интегрированы в программу общего образования на уровне начальной и средней школы.	Укрепление кадровой базы для решения проблемы изменения климата.

3.5.1 Действия по укреплению институционального потенциала для обеспечения обучения

Этот тип действий направлен на устойчивое укрепление ключевых институтов и систем обучения. Действия могут охватывать подготовку стратегий развития навыков для отдельных приоритетных секторов, а также интеграцию вопросов изменения климата в национальные учебные программы и предложения по подготовке.

Развитие навыков в приоритетных секторах

Изменение климата может оказать значительное влияние на ряд секторов или может внести существенный вклад в уровень выбросов парниковых газов. В процессе разработки Стратегии партнерства «ИК ООН: обучение» может быть сложно провести всестороннюю оценку потребностей, охватывающую всех соответствующих участников (например, министерства, частный сектор, исследовательские институты, неправительственные организации и специализированные учебные заведения) и профили навыков в данном секторе. Поэтому в стратегии можно рекомендовать проведение оценки потребностей по конкретным секторам, чтобы изучить: существующий уровень осведомленности и знаний в секторе; потенциальные области для развития навыков и потенциала; ключевые профессии, необходимые для достижения целей в области изменения климата; и имеющиеся учебные заведения и программы подготовки, которые могут содействовать осуществлению.

Для разработки стратегического подхода к повышению эффективности обучения в области изменения климата в отдельных приоритетных секторах следует принять во внимание ряд вопросов:

- Обладают ли ключевые учреждения достаточными знаниями об ОНУВ, НПА и о других мерах политики, касающихся изменения климата?
- Были ли уже определены проблемы изменения климата, затрагивающие конкретный сектор, и имеются ли соответствующие политика и цели (адаптация и смягчение последствий)?
- Каковы основные профессиональные группы в этом секторе и каковы их потребности в обучении и навыках, связанные с климатом? Каковы конкретные потребности наиболее уязвимых групп / женщин и мужчин?
- Какие инициативы в области обучения уже предприняты для оказания поддержки сектору? Включают ли они перспективу изменения климата? Какие темы имеют особо актуальный характер?
- Какие группы и учреждения проводят / могут проводить обучение по вопросам изменения климата в секторе (например, ассоциации работодателей / работников, учебные заведения)?
- Какие действия необходимы для удовлетворения потребностей в обучении на уровне сектора? Нужна ли официальная стратегия обучения на уровне сектора? Существуют ли какие-либо иные варианты?
- Каковы потенциальные возможности взаимодействия с другими секторами в удовлетворении межотраслевых потребностей в обучении?
- Существуют ли межсекторальные процессы или структуры, которые позволяют учреждениям с соответствующими целями и приоритетами, касающимися изменения климата, планировать и координировать действия?

Укрепление потенциала национальных учебных заведений

Это включает в себя действия по укреплению потенциала учебных заведений и центров подготовки, включая начальные и средние школы, высшие учебные заведения, университеты, центры профессиональной подготовки и т. д.

Возможные действия могут включать, например, создание новой магистерской программы по науке об изменении климата в университете или включение вопросов изменения климата в учебные программы начального и среднего образования. Эти действия могут быть объединены с индивидуальными мероприятиями по развитию потенциала, такими как подготовка специалистов в области планирования образования, разработки учебных программ и подготовки преподавательского состава.

Также важно принимать во внимание бизнес-ассоциации и организации гражданского общества, которые во многих случаях создают значительные возможности для обучения и подготовки кадров в области изменения климата.

Вставка 3.6. Укрепление сектора образования с целью обучения по вопросам изменения климата и зеленой экономики в Гане

В рамках реализации Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата и зеленой экономики Ганы Министерство окружающей среды, науки, технологий и инноваций, Агентство по охране окружающей среды и Служба образования Ганы предприняли важные шаги по интеграции проблем изменения климата и зеленой экономики в школьные программы. Завершен пересмотр учебных программ по всем предметам для начального образования и ведется работа для более высоких уровней наряду с разработкой дополнительных учебных материалов.

3.5.2 Действия по укреплению индивидуального обучения

Эти типы действий охватывают сочетание учебных мероприятий, включая курсы, семинары, учебные поездки и т. д., с мероприятиями по повышению осведомленности, что позволяет отдельным лицам принимать более активное участие в реагировании на изменение климата на всех уровнях.

Профессиональное обучение и развитие навыков

Профессиональное обучение и развитие навыков включают действия, нацеленные на то, чтобы вооружить специалистов знаниями и навыками для достижения конкретных результатов на работе. Это может, например, включать обучение на рабочем месте для подготовки проектных предложений с целью получения доступа к финансированию мероприятий, связанных с изменением климата, для разработки сценариев изменения местного климата или для повышения знаний и навыков ведения переговоров относительно процесса РКИК ООН. Чтобы определить правильное сочетание действий для достижения определенного результата, полезно было бы рассмотреть концепцию «траектории обучения» (см. Диаграмму 3.3).

5 Включая систему технического профессионального образования и подготовки (ТПОП)

Диаграмма 3.3: Учет траектории обучения

Траектория обучения включает сочетание событий обучения (например, семинары) с обучением и наставничеством на рабочем месте. Это означает, что обучение фактически прилагается к производственному опыту. Продолжительность траектории может составлять от нескольких недель до одного года и более. Ключевым фактором служит то, что к результатам ведет сочетание деятельности и опыта.



При разработке мероприятий по обучению и развитию навыков с самого начала важно определить цели и результаты, на достижение которых направлено конкретное действие, включая конкретные показатели того, как можно измерить успех. Полезным инструментом для разработки эффективных учебных мероприятий является так называемая модель АПРВО (ADDIE), обозначающая анализ, проектирование, разработку, внедрение и оценку (см. Диаграмму 3.4).

Диаграмма 3.4: Модель АПРВО (ADDIE)



- ✓ Систематическое исследование фактического и надлежащего положения вещей. Разница означает разрыв в показателях.
- ✓ Если в ходе анализа определяется разрыв в показателях, то на этапе проектирования устанавливаются целевые показатели.
- ✓ За счет использования информации, собранной на этапах анализа и проектирования, разрабатывается решение в области показателей.
- ✓ На этом этапе обеспечивается осуществление решения в области показателей
- ✓ Измерение того, насколько решение в области показателей обеспечило достижение намеченных целей.

Вставка 3.7: Укрепление потенциала сотрудников-координаторов по вопросам изменения климата в Уганде

В рамках усилий по повышению квалификации ключевых должностных лиц по вопросам изменения климата Министерство водных ресурсов и окружающей среды Уганды организовало специальное двухдневное учебное мероприятие, в котором приняли участие сотрудники-координаторы из всех ветвей власти. В целях оказания поддержки периодическому обучению, а также для обеспечения более широкого доступа к знаниям министерство при содействии УниверситетаMakerере также разработало «Национальное учебное пособие по вопросам изменения климата для сотрудников-координаторов проблем изменения климата различных ведомств и соответствующих заинтересованных сторон в Уганде». Темы, затронутые в этом пособии, включают изменение климата, его различные формы воздействия, возможные варианты адаптации и смягчения последствий, а также разработку проектных предложений.

Повышение осведомленности общественности

Повышение осведомленности необходимо для обеспечения широкого понимания проблем климата и более активного осуществления действий в области климата. Соответствующие действия могут включать, например, проведение семинара по повышению осведомленности для лидеров сообщества или теле- и радиоклипы для охвата широкой общественности. Эти виды деятельности по повышению осведомленности считаются важными во многих странах, однако их результаты и масштабы воздействия зачастую трудно измерить.

Связи ОНУВ - Осведомлена ли общественность о национальном ОНУВ? Привлекается ли она учреждениями по проблемам климата к предоставлению обратной связи по вопросам климатического воздействия, готовности, инвестиций или решений? Оказание помощи национальным учреждениям по проблемам климата и связанным с ними министерствам в привлечении общественности является отличным способом обучения и информирования. Это может быть сделано путем предоставления помощи для проведения кампаний по привлечению общественности, работы со школьной системой для включения элементов ОНУВ в школьные программы, взаимодействия с художниками или оказания помощи местным органам власти в разработке культурно-ориентированных мероприятий.

Информирование лиц, принимающих решения

Сложное, но жизненно важное действие заключается в повышении осведомленности об изменении климата лиц, принимающих политические и экономические решения, в различных секторах и на различных уровнях управления. Это может включать, например, специальные брифинги, диалоги на высоком уровне и, если это возможно с организационной точки зрения, создание консультативного комитета / группы. Повышение осведомленности лиц, принимающих решения, также может рассматриваться в качестве сквозной цели, то есть все приоритетные действия должны включать конкретные действия для привлечения ключевых лиц, принимающих решения (например, приглашения в качестве основных докладчиков и разработка персонализированных отчетов или информационных материалов).

Вставка 3.8. Повышение осведомленности о Стратегии обучения по вопросам изменения климата в Эфиопии

В июле 2017 года Федеративная Демократическая Республика Эфиопия приняла Национальную стратегию образования в области изменения климата и приоритетные меры в присутствии более 80 участников, представляющих заинтересованные стороны в области образования по вопросам изменения климата из всех уровней правительства, отраслевых министерств, администраций школ и молодежных групп. С тех пор было напечатано и распространено более 2000 копий стратегии.



3.6 ЭТАП 6: Определение рамок реализации

Обеспечение эффективной реализации стратегии обучения по вопросам изменения климата требует четкого распределения обязанностей в следующих областях:

- *Координация*: Какое учреждение будет координировать оперативную деятельность, т.е. разрабатывать годовой план работы; организовывать координационные встречи с различными секторами и заинтересованными сторонами; и т. п.?
- *Сбор средств*: Каким образом будут привлекаться финансовые средства для реализации стратегии? Например, за счет интеграции учебных мероприятий в отраслевые бюджеты или составления проектных предложений для привлечения внешних средств.
- *Коммуникация и охват*: Какое учреждение будет отвечать за обмен информацией о деятельности по внедрению, включая распространение новых учебных материалов, написание пресс-релизов, участие в региональных и международных форумах и т. д.?
- *Реализация конкретных действий*: Кто возглавит реализацию отдельных частей Плана действий?
- *Мониторинг и оценка*: Какое учреждение / комитет будет обеспечивать функции мониторинга и оценки?

Институциональная структура может совпадать с национальным координационным механизмом, в рамках которого была разработана стратегия. Фактически, одна из ключевых целей создания (или наращивания) коллективного и многоотраслевого механизма с начала процесса заключается именно в том, чтобы облегчить этап реализации. Если в процессе разработки стратегии были задействованы ключевые заинтересованные стороны, будет легче построить прочные партнерские отношения для поддержки выполнения приоритетных действий.

Структура реализации в идеале связана с существующими структурами управления ОНУВ / НПА. Создание параллельных структур может быть не очень эффективным с точки зрения затрат, последовательности и устойчивости.

Связи ОНУВ - В качестве инструмента поддержки реализации ОНУВ, включение Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата в национальные рамки реализации ОНУВ будет иметь решающее значение. Национальный процесс, определяемый в соответствии с национальными условиями, при реализации ОНУВ может осуществляться с использованием различных подходов, например, интеграции обязательств ОНУВ в уже существующие стратегии и планы (например, НПА), использования отраслевых планов действий или создания нового рабочего потока. Страны могут также рассмотреть вопрос о разработке общего плана реализации ОНУВ. (CDKN and Ricardo, 2016)⁶.

Обеспечение компетентного технического персонала для поддержки реализации стратегии представляется крайне важным, особенно на начальном этапе реализации стратегии.

3.7 ЭТАП 7: Определение рамок мониторинга и оценки

Мониторинг и оценка являются критически важными частями Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата, которые позволяют странам следить за прогрессом, оценивать влияние каждого мероприятия и вносить

⁶ CDKN, Ricardo (2016). Планирование реализации ОНУВ: Краткое практическое и справочное руководство. <https://www.cdkn.org/ndc-guide/>

исправления, коррективы и дополнения по мере необходимости для обеспечения ожидаемых результатов. Важно определить и измерить успехи, потому что они оправдывают ресурсы, которые правительство или доноры вкладывают в стратегию, и помогают собрать больше средств.

Вставка 3.9: Что такое мониторинг и оценка?

Мониторинг - это непрерывный процесс, обеспечивающий получение регулярной обратной связи о прогрессе, достигнутом в достижении целей и задач. Это означает, что уроки, извлеченные из мониторинга, должны обсуждаться не реже одного раза в год для обеспечения информации в целях планирования новых действий и решений.

По сравнению с мониторингом, оценка является гораздо более строгой с точки зрения процедур, структуры и методологии, и обычно включает в себя более обширный анализ. Она проводится независимым органом для объективной оценки того, были ли достигнуты заявленные цели или нет. Полная оценка обычно проводится через более длительные интервалы времени (например, каждые три или четыре года) (ПРООН, 2011 г. Справочник по планированию, мониторингу и оценке результатов развития).

Рамки мониторинга и оценки следует обсудить с ключевыми секторами и заинтересованными сторонами на этапе планирования. Следует уточнить ряд соответствующих вопросов, таких как те, которые приведены во вставке 3.10, и рассмотреть гендерные задачи и показатели. При разработке системы оценки важно учитывать национальные руководящие принципы проведения оценок, если они существуют.

Вставка 3.10: Актуальные вопросы для создания структуры оценки для национальной стратегии обучения

- Была ли установлена четкая исходная линия (т.е. существующие условия)?
- Были ли определены поддающиеся измерению показатели и цели?
- Кто будет нести ответственность за проведение оценки?
- Когда планируется проведение оценки (сроки)?
- Как будет проводиться оценка (методы)?
- Какие ресурсы требуются и выделены ли они?

В контексте стратегии обучения по вопросам изменения климата оценка может проводиться на разных уровнях цепочки результатов (см. Вставку 3.5):

1) *Национальная стратегия обучения (воздействие)*: Раздел 3.7.1 содержит несколько предлагаемых вопросов, которые могут иметь отношение к оценке воздействия стратегии. Оценка воздействия в идеале должна проводиться в рамках более широкой национальной оценки (например, национального плана развития или политики в области изменения климата).

(2) *Стратегические приоритеты (конечные результаты)*: Учитывая ограниченный характер ресурсов и времени, необходимых для мониторинга и оценки, предлагается сосредоточить проведение оценки на уровне конечных результатов. Дальнейшие указания приведены в разделе 3.7.2.

(3) *Мероприятия (промежуточные результаты) и отдельные действия* : Оценка мероприятий и видов деятельности будет зависеть от их соответствующих целей и области применения, стандартов организации, которая их возглавляет, условий, в которых они осуществляются, и т. д. Хотя настоящий документ не может содержать руководство в отношении

всех различных мероприятий, которые могут быть реализованы в соответствии с Национальной стратегией обучения, в разделе 3.7.3 представлены некоторые указания относительно того, как оценивать результаты мероприятий в области обучения.

Помимо создания системы мониторинга и оценки для осуществления стратегии, также рекомендуется, чтобы предметом оценки был и процесс разработки самой стратегии. Это дает возможность для сохранения динамики независимых размышлений, достигнутой благодаря разработке Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата. Это также обеспечивает важную обратную связь на международном уровне для уточнения методологий и содействия обмену знаниями, касающимися осуществления статьи 6 РККИК ООН / статьи 12 Парижского соглашения.

3.7.1 Оценка воздействия стратегии обучения по вопросам изменения климата

Воздействие стратегии обычно оценивается с учетом ее общих целей и ее исходных показателей. Соответствующие вопросы, которые необходимо решить, включают:

- Сколько дополнительных финансовых средств для обучения по вопросам изменения климата было мобилизовано из внутренних и внешних источников?
- Согласовали ли партнеры по развитию свою поддержку с приоритетами, определенными в стратегии?
- Содействовали ли мероприятия по реализации стратегии достижению национальных приоритетов в области изменения климата?
- В какой степени обучение по вопросам изменения климата осуществляется через национальные учреждения?

Отдельная оценка воздействия Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата может быть слишком ресурсоемкой. Однако, если стратегия полностью интегрирована в Национальный план развития или Национальную политику по вопросам изменения климата в стране, то вполне возможно провести оценку воздействия стратегии в рамках более широкой национальной оценки.

3.7.2 Оценка конечных результатов стратегии обучения по вопросам изменения климата

Рекомендуется, чтобы формальная трех-четырёхлетняя оценка в основном была сосредоточена на достижении конечных результатов. Эффективный мониторинг и оценка конечных результатов могут иметь место только в том случае, если в документе стратегии четко определены конкретные задачи, показатели и цели. Также важно определить базовый уровень, с которым можно сравнивать полученные результаты.

Например, если одна из целей стратегии состоит в том, чтобы тематика изменения климата стала неотъемлемой частью программы начального и среднего образования, то показателями для измерения могут быть масштабы, в которых вопросы изменения климата включены в учебные программы, или количество учителей, прошедших подготовку по вопросам изменения климата. Теперь, чтобы в ходе оценки стратегии определить, достигнут ли прогресс за последние годы, было бы важно знать, какова была исходная ситуация (т.е. были ли уже включены вопросы изменения климата в учебные программы или нет, а также количество учителей, прошедших подготовку за это время). Это показано в таблице ниже.

Намеченный результат	Показатель (Показатели)	Исходный уровень	Цель
Вопросы изменения климата полностью интегрированы в общее образование на уровне начальной и средней школы	- Интеграция вопросов изменения климата в учебные программы на уровне начальной и средней школы (да / нет) - Процент (в целом и с разбивкой по полу) учителей, прошедших подготовку по методам обучения по вопросам изменения климата	- Вопросы изменения климата интегрированы в учебные планы начальной школы, но не включены в учебные планы средней школы - Подготовка учителей по вопросам изменения климата не проводится (0%)	- К 2021 году тематика изменения климата будет полностью интегрирована в учебные планы начальной и средней школы - К 2022 году 50% всех учителей естественных наук с равной долей мужчин и женщин проходят подготовку по вопросам изменения климата.

Структура должна также определять средства для проведения проверки (то есть какая точная информация необходима для измерения эффективности), а также риски и предположения.

Вставка 3.11: Ключевые вопросы, на которые мониторинг и оценка должны дать ответ

- Достигаются ли в соответствии с планом предварительно определенные цели?
- Какие риски и проблемы возникали в ходе реализации и как они были решены?
- Какие решения необходимо принять относительно внесения изменений в уже запланированную работу на последующих этапах?
- Будут ли запланированные и осуществленные действия по-прежнему иметь значение для достижения намеченных конечных результатов?
- Будут ли запланированные конечные результаты оставаться актуальными и эффективными для достижения общего воздействия?

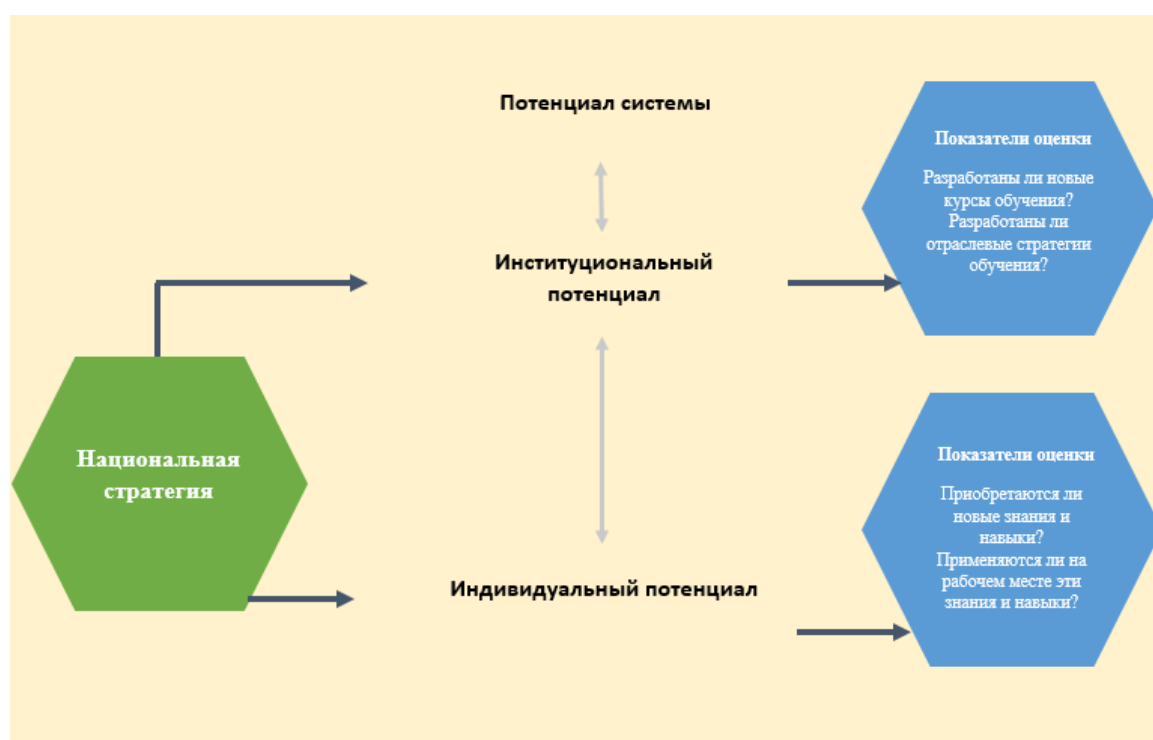
3.7.3 Оценка мероприятий и действий в области обучения

Для отслеживания прогресса в реализации Плана действий рекомендуется проводить оценку для репрезентативного числа отдельных мероприятий / проектов реализации. Принципы оценки будут такими же, как изложенные выше для оценки конечных результатов - только результаты будут на более низком уровне.

Диаграмма 3.5 иллюстрирует различные показатели для оценки действий, направленных на укрепление (1) индивидуального и (2) институционального потенциала (см. Разделы 3.5.1 и 3.5.2). Оценка действий по укреплению

индивидуальных способностей позволит определить, были ли приобретены новые знания и навыки и применялись ли они на практике. Показатели для оценки действий по укреплению институционального потенциала могли бы включать, например, данные о введении нового курса по финансированию проблем изменения климата в каком-либо национальном учебном заведении или о выделении министерством средств для обучения персонала по вопросам изменения климата.

Диаграмма 3.5: Оценка результатов на различных уровнях развития потенциала



Что касается развития индивидуального потенциала, то многие приоритетные действия будут включать конкретные учебные мероприятия для ключевых целевых групп. Модель Киркпатрика представляет собой эффективную методологию оценки учебных действий на индивидуальном уровне.

Вставка 3.12: Модель оценки Киркпатрика

На основе четырех уровней модели оценки Киркпатрика проводится измерение по следующим четырем основным параметрам:

1. Реакции обучаемых - что они думают о подготовке и как они ее воспринимают.
2. Обучение - увеличение объема знаний или повышение квалификации.
3. Поведение - степень улучшения поведения и повышения возможностей и масштабы реализации / применения.
4. Результаты - воздействие на учреждение или среду в результате успеваемости обучаемых.

Все эти меры рекомендуются для полной и содержательной оценки процесса обучения. Их применение значительно возрастает по сложности и, как правило, по стоимости с уровня 1 до 4. Для получения дополнительной информации об этой модели посетите веб-сайт: www.click4it.org.

3.8 Возможные элементы и структура стратегии обучения по вопросам изменения климата

Рекомендуемые элементы стратегии обучения по вопросам изменения климата включают:

- Приоритеты национальной политики, институты и ключевые инициативы;
- Стратегическая концепция, стратегические приоритеты и поддающиеся измерению цели / задачи;
- Оценка потребностей и институциональных возможностей для осуществления обучения;
- План действий;
- Реализация стратегии и рамки для оценки;
- Политические рекомендации / Декларация.

Приложение 1: Обзор соответствующих мер политики и программ

Приложение 2: Участники процесса разработки стратегии

В некоторых странах существуют конкретные руководящие принципы или типовые формы для документов о национальной стратегии, и важно обеспечить соответствие с ними, а также со структурой реализации ОНУВ и НПА, в зависимости от ситуации, в каждой стране.



4 ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

В настоящей главе содержатся руководящие указания в отношении процесса разработки стратегии. Продолжительность и полнота каждого этапа или мероприятия должны быть приспособлены к национальному контексту, включая наличие времени и людских и финансовых ресурсов.

4.1 Начало работы

4.1.1 Национальный координационный механизм

Чтобы руководить этапом осуществления, странам необходимо создать многосекторальный и многосторонний национальный координационный механизм или облегчить координацию посредством существующего механизма, такого как Совет по вопросам изменения климата или Национальный комитет по вопросам изменения климата, если они учреждены. Весьма вероятно, что такие структуры существуют для процесса ОНУВ и соответствующего финансирования через Фонд зеленого климата (ФЗК). Могут быть созданы подчиненные структуры осуществления (например, подкомитеты), чтобы руководить мероприятиями на регулярной основе с учетом конкретной ситуации каждой страны.

Каждой стране предлагается назначить национального координатора, как правило, из министерства, которое несет основную ответственность за реализацию инициатив в отношении обучения по вопросам изменения климата. Национальный координатор осуществляет контроль за деятельностью по разработке стратегии и содействует координации на национальном уровне.

4.1.2 Назначение целевой группы

Разработка стратегии базируется на определении приоритетных потребностей в обучении и потенциала осуществлять обучение. Предлагается, чтобы небольшая группа численностью от трех до шести экспертов/консультантов («исследовательская/целевая группа») оказывала техническую поддержку в определении приоритетных мероприятий. Работая под руководством национального координатора и национального координационного механизма (и/или его подкомитетов) и в тесном взаимодействии с ними, целевая группа могла бы оказывать поддержку, в частности, в следующих областях:

- Первоначальный сбор и обзор соответствующих мер в области политики и документов;
- Координация обследований, опросов и тематических обсуждений в дискуссионных группах;
- Определение возможных вариантов для приоритетных мероприятий;
- Оказание поддержки разработке стратегии обучения по вопросам изменения климата.

Целевая группа должна включать, в частности, экспертов из национальных учреждений в сфере образования, научных исследований и профессиональной подготовки с опытом работы в областях, связанных с изменением климата/экологическим развитием и развитием потенциала людских ресурсов. Важно также, чтобы группа включала специалистов с опытом в оказании содействия обеспечению гендерного равенства и в проведении прикладных исследований.

Вставка 4.1. Разработка проекта круга ведения для стратегии

Круг ведения (КВ) для разработки стратегии является важным инструментом для обеспечения четкости и ясности в отношении ключевых аспектов ее создания. КВ может, в частности, охватывать цели стратегии; национальную координацию; план мероприятий и работы; предлагаемый процесс консультаций; и мероприятие, посвященное началу осуществления Стратегии.

Что касается периода времени, необходимого для разработки и начала осуществления стратегии, то он варьируется в пределах от восьми до 16 месяцев в зависимости, в основном, от потенциала и возможностей группы технического персонала и уровня сложности процесса официального утверждения.

*** ИНФОРМАЦИЯ** – Привлекайте координационные центры ОНУВ и НПА в течение всего процесса разработки стратегии. Это поможет избежать дублирования задач и усиливает институциональные механизмы ОНУВ и НПА. Такая координация может также обеспечить возможность воспользоваться результатами рабочих семинаров и консультаций по вопросам ОНУВ и НПА, например, посредством добавления пункта повестки о потребностях в кадровом потенциале или целого дня к рабочему семинару о результатах осуществления стратегии обучения по вопросам изменения климата.

4.2 Организация национального рабочего семинара по вопросам планирования

Национальный рабочий семинар по вопросам планирования обеспечивает возможность обсуждения процесса разработки стратегии с соответствующими секторами правительства и другими заинтересованными сторонами. Он представляет собой этап в разработке национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.

Вставка 4.2: Национальный рабочий семинар по вопросам планирования в Бенине

Бенин начал разработку своей национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата в ноябре 2011 года в рамках национального рабочего семинара по вопросам планирования в Котону. Около 40 представителей из различных секторов правительства и национальных учреждений в области образования и подготовки, организаций гражданского общества и системы ООН участвовали в этом рабочем семинаре.

Рабочий семинар включал представление планы работы для Этапа 1 проекта и обзор базового доклада о национальных приоритетах и целях по вопросам изменения климата и соответствующих инициативах по развитию потенциала. Доклад был совместно подготовлен группой университетских профессоров и правительственных должностных лиц, а участники представили полезные комментарии для дополнения информации, включенной в доклад. На рабочем семинаре также обсудили методологию и круг ведения для разработки национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата.

4.2.1 Цели рабочего семинара

Конкретные цели рабочего семинара включают:

- Формирование общего понимания стратегии;
- Одобрение национальной координационной структуры для проекта;
- Обзор соответствующих национальных и международных инициатив;

- Определение ключевых участников, которые должны быть задействованы в разработке стратегии обучения по вопросам изменения климата;
- Согласование целей, КВ и плана работы для разработки стратегии;
- Содействие участию учреждений в области образования и профессиональной подготовки.

4.2.2 Участники

Рабочий семинар сводит вместе участников от правительства и неправительственных организаций, которые проявляют интерес к развитию своего потенциала или могут способствовать осуществлению мероприятий по развитию потенциала. Число участников рабочего семинара зависит от национальных условий и поэтому может варьироваться в зависимости от стран. Целевые группы включают представителей от:

- национальных правительственных министерств/учреждений;
- правительственных учреждений на субнациональном и местном уровнях;
- учреждений в области образования и профессионально-технического обучения;
- учреждений частного сектора;
- гражданского общества;
- международных партнеров в области развития (учреждений ООН, двухсторонних учреждений и т.д.);
- СМИ.

4.2.3 Повестка дня

Национальный рабочий семинар по вопросам планирования обычно проводится в течение одного дня. К ключевым соображениям в отношении повестки дня рабочего семинара относится обеспечение возможностей для:

- высокопоставленных представителей правительства и страновой группы ООН выразить политическую поддержку во вступительных заявлениях;
- представления контекста национального проекта, включая цели, национальную координационную структуру и т.д.;
- представления международного контекста процесса развития потенциала по вопросам изменения климата и партнерства «ИК ООН:обучение»;
- представления ключевых тем, включая ОНУВ, НПА, соответствующую климатическую политику, возможности и процедуры в отношении финансирования деятельности в области климата, партнеров;
- привлечения представителей от правительства, организаций частного сектора и учреждений в области образования и профессионально-технического обучения к высказыванию своих взглядов о проблемах и возможностях в сфере развития потенциала в отношении людских ресурсов;
- обсуждения планирования проекта, планов работы и круга ведения (КВ) для процесса разработки стратегии;
- определения учреждений и организаций заинтересованных сторон, которые должны быть охвачены стратегией и содействовать ее осуществлению;
- представителей международных партнеров в области развития, чтобы изложить перспективы и указать, как они могут внести свой вклад в процесс разработки стратегии.

Для некоторых из перечисленных выше тем организаторы рабочего семинара могут рассмотреть вопрос о проведении в соответствующих случаях интерактивных тематических дискуссий или заседаний рабочих групп.



4.2.4 Документация

Организаторы могут рассмотреть вопрос о предоставлении ряда документов в качестве справочной информации и/или для обзора на рабочем семинаре. Эти документы могли бы быть, в частности, следующими:

- Предварительный анализ заинтересованных сторон (см. раздел 3.1)
- Базовый доклад о национальных приоритетах в области политики и учреждениях, имеющих отношение к развитию потенциала по вопросам изменения климата, включая справочный перечень соответствующих документов (см. раздел 3.2)
- Круг ведения для разработки стратегии

В идеальном случае эти документы распространяются заранее, чтобы позволить участникам просмотреть их и подумать над ними.

4.2.5 Техническая сессия по последующим мерам

На следующий день после проведения национального рабочего семинара по планированию могла бы быть организована техническая сессия по последующим мерам в более узком составе, собрав вместе основную группу и ключевых участников, задействованных в процессе разработки стратегии. На этой сессии могла бы быть более глубоко обсуждена методология для разработки стратегии обучения по вопросам изменения климата и проведен обзор проекта технического руководства. На этом совещании могли бы участвовать заинтересованные учреждения, назначенные члены Целевой группы, ответственные за сбор информации и проведение анализа, национальный координатор проекта, информационные центры ОНУВ и НПА и другие заинтересованные партнеры.

4.3 Среднесрочный рабочий семинар: продолжение деятельности в прежнем русле

Через три-четыре месяца после проведения национального рабочего семинара по планированию заинтересованные страны могут рассмотреть вопрос об организации технического рабочего семинара для обсуждения возможных мероприятий, которые должны быть включены в План действий. Рабочий семинар обеспечит возможность рассмотрения и приоритизации предлагаемых мероприятий и обеспечит, чтобы они были ориентированными на результаты и осуществимыми. Он мог бы быть сочетанием теории (например, основанного на результатах управления) с коллегиальным обзором предлагаемых мероприятий.

До проведения рабочего семинара учреждение, координирующее процесс разработки стратегии, могло бы запросить у министерств и других заинтересованных сторон предложения о возможных мероприятиях. На основе этих предложений координирующее учреждение могло бы разработать проект плана действий, который был бы рассмотрен и обсужден на рабочем семинаре.

Вставка 4.3: Среднесрочный рабочий семинар в Нигере

Технический среднесрочный рабочий семинар был проведен 1-2 июня 2016 года в Ниамее, Нигер. Он определил приоритетные мероприятия по осуществлению обучения в стране, сосредоточив внимание на пяти приоритетных секторах: образовании, здравоохранении, сельском хозяйстве, животноводстве и водных ресурсах.

Для обсуждения темы «Разработка ориентированных на результаты мер с целью усиления человеческого потенциала для продвижения экологичного и климатоустойчивого развития при малых объемах выбросов» рабочий семинар собрал вместе 50 участников от министерств различных секторов, организаций гражданского общества, международных НПО, технических и финансовых партнеров и центров обучения.

4.4 Публикация, начало работы и распространение

4.4.1 Консультация и окончательное определение содержания

Как только проект стратегии обучения по вопросам изменения климата подготовлен, было бы полезно предоставить возможность заинтересованным организациям, которые не являются членами национального координационного механизма, провести обзор стратегии и внести свой вклад. До определения окончательного содержания проект стратегии будет вновь представлен на рассмотрение членам национального координационного механизма для окончательного обсуждения и одобрения.

Вставка 4.4. Декларация высокого уровня

Страны могут рассмотреть вопрос о включении декларации в начале стратегии. В такой декларации можно было бы подчеркнуть важность развития человеческого потенциала, одобрить стратегию и ее действие и призвать различных субъектов поддержать ее осуществление.

4.4.2 Редактирование, оформление и публикация

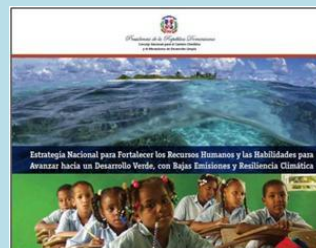
До официальной публикации документа привлечение профессионального редактора и профессионального дизайнера способствовало бы обеспечению того, чтобы национальная стратегия обучения явилась высококачественной публикацией, которая может быть использована для целей обсуждения вопросов политики и сбора средств.

4.4.3 Мероприятие в связи с началом осуществления стратегии

Мероприятие в связи с началом осуществления стратегии предоставляет возможность презентации стратегии обучения по вопросам изменения климата основным заинтересованным сторонам и придания стимула и оказания поддержки осуществлению стратегии. Это мероприятие собирает вместе руководящих работников от правительства, представителей гражданского общества, частного сектора, учреждений ООН и других членов сообщества по вопросам развития. Страны, возможно, пожелают рассмотреть вопрос об одобрении на этом мероприятии *национальной декларации об усилении человеческого потенциала для продвижения определяемых на национальном уровне вкладов (ОНУВ) и национальных планов в области адаптации (НПА).*

Вставка 4.5: Доминиканская Республика: Национальное мероприятие в связи с началом осуществления стратегии

В присутствии более чем 150 местных и международных приглашенных гостей Его Превосходительство г-н Рафаэль Альбуркерке, вице-президент Доминиканской Республики, положил начало осуществлению *национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата* в Национальном дворце 7 августа 2012 года.



4.5 Окончательная доработка: Обзор и пересмотр стратегии

Мониторинг и оценки в течение всего процесса разработки и осуществления стратегии служат важным источником информации для внесения изменений в новые политику, программы и партнерства, которые инициирует стратегия. Письменная или личная оценка с участием заинтересованных сторон через установленные временные интервалы после начала осуществления стратегии могут быть трудным делом, но они окажутся полезными в обеспечении оперативности и инклюзивности процесса. Совещание по обзору и пересмотру вместе с целевой группой, назначенное на заранее определенную дату после завершения стратегии, также имеет очень важное значение для внесения необходимых корректив и позволяет избежать возникновения потенциальных вопросов об ответственности и воздействии в будущем.

Страны, возможно, пожелают рассмотреть вопрос об использовании процесса обновления для оказания поддержки процессу пересмотра ОНУВ, или воспользоваться этим процессом, чтобы включить пересмотр стратегии. Страны-партнеры по «ИК ООН:обучение», желающие обновить свои существующие стратегии, могут использовать предлагаемую методологию, изложенную в Приложении 5.



5 РЕСУРСЫ В ОТНОШЕНИИ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

5.1 Мобилизация ресурсов

Одна из самых неотложных проблем в связи с разработкой национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата заключается в том, чтобы гарантировать, по меньшей мере, среднесрочную финансовую устойчивость. В этой связи рекомендуется осуществлять эффективный план мобилизации ресурсов, который сочетает как национальные, так и международные источники (государственные и частные). Демонстрация дополнительного эффекта на раннем этапе осуществления может усилить поддержку в отношении будущих мероприятий. Для оказания содействия участию потенциальных доноров мероприятия, определенные в стратегии, могут быть представлены в виде резюме предложений по проекту (см. типовую форму в Приложении 6). Непосредственная поддержка и руководство оказываются также странам-партнерам со стороны секретариата «ИК ООН:обучение».

Такие страны как Доминиканская Республика, Буркина-Фасо, Гана, Малави и Нигер, обеспечили, чтобы соответствующие министерства (например, образования и окружающей среды) взяли на себя часть затрат на осуществление мероприятий по обучению. В различных примерах дополнительная поддержка поступала от партнеров по финансированию деятельности в области развития и климата, таких как Германское агентство по международному сотрудничеству (ГАМС) в Индонезии и Агентство США по международному развитию (АМР) в Доминиканской Республике. Финансирование за счет частного сектора является недоиспользованным источником финансирования, который мог бы быть использован для оказания поддержки осуществлению стратегий обучения по

вопросам изменения климата. Отраслевые министерства извлекают пользу из развития новых навыков и зачастую имеют ресурсы для финансирования таких инициатив. Другие частные учреждения, такие как банки или благотворительные организации, часто учреждают фонды для национальных программ, которые поддерживают общины или проекты своих клиентов даже еще более широко.

Вставка 5.1: Инвестирование 1 млн. долл. США из национального бюджета в подготовку учителей по вопросам изменения климата

В Стратегии Доминиканской Республики обучения по вопросам изменения климата образование определено в качестве ее приоритетного сектора. При методологической поддержке со стороны ЮНЕСКО и под руководством Национального совета по вопросам изменения климата и Национального института по подготовке преподавателей (INAFOCAM), она разработала программу, в рамках которой к концу 2013 года было подготовлено более 400 преподавателей по вопросам изменения климата для устойчивого развития с целью включения этого предмета в школьные программы. В то же время Министерство образования утвердило введение этой проблематики в свои новые учебные программы в качестве одной из центральных тем.

В этом контексте INAFOCAM решил расширить эту инициативу и инвестировать 1 млн. долл. США для подготовки более 3 000 учителей по всей стране, а также 25 преподавателей из соседних стран в отношении обучении по вопросам изменения климата в рамках трехлетней программы.

*** ИНФОРМАЦИЯ** – В процессе поиска ресурсов для вашей стратегии обучения следует обязательно упомянуть о связях с ОНУВ и НПА в ваших предложениях по проекту, но также о связях с ЦУР, а также искать источники финансирования в устойчивых развивающихся финансовых учреждениях. Многие такие учреждения уже ведут поиск проектов, где эти соответствующие совместные выгоды являются очевидными.

5.2 Взаимодействие со страновыми группами ООН

Тесное взаимодействие с организациями системы ООН в странах-партнерах могло бы быть весьма полезным как с точки зрения эффективно использования усилий по мобилизации ресурсов, так и с точки зрения обеспечения эффекта синергии с другими существующими инициативами и ресурсами. Национальным партнерам по координации рекомендуется регулярно обмениваться информацией с учреждениями ООН-резидентами, которые работают по вопросам изменения климата.

Во время этапа осуществления 2014-2017 годов ПРООН, например, помогла усилить связь с работой других учреждений ООН в Гане, Эфиопии, Нигере и Малави. ЮНЕСКО, как председатель Рабочей группы ООН по вопросам изменения климата и окружающей среды в Индонезии, способствовала осуществлению в этой стране мероприятий, поддерживаемых партнерством «ИК ООН:обучение».

5.3 Обмен Юг-Юг

Поскольку национальные стратегии обучения по вопросам изменения климата до сих пор осуществлялись в странах из различных регионов, включая Латинскую Америку и страны Карибского бассейна, Африку и Юго-Восточную Азию, существует огромный потенциал в отношении обмена и сотрудничества Юг-Юг.

При содействии партнерства «ИК ООН:обучение» облегчается установление двухсторонних контактов и осуществление региональных или глобальных мероприятий по обмену знаниями. Регулярные рабочие семинары по обмену в рамках «ИК ООН:обучение» собирают вместе представителей стран для обмена

информацией по ключевым темам, имеющим отношение к странам-партнерам. Сеть послов «ИК ООН:обучение» для обучения по вопросам изменения климата, состоящая из отдельных лиц, которые сыграли ключевую роль в разработке и осуществлении стратегий обучения по вопросам изменения климата, позволяет обеспечить дополнительное распространение знаний среди стран.

В дополнение к этому, разработка региональных программ в рамках «ИК ООН:обучение» помогает расширить рамки подхода «ИК ООН:обучение» на основе обмена знаниями и опытом среди привлеченных стран.

Вставка 5.2: Содействие развитию регионального сотрудничества в Центральной Америке

В 2014 году восемь государств-членов Центральноамериканской системы интеграции (ЦАСИ) решили инициировать совместную программу в области образования, подготовки и повышения информированности общественности по вопросам изменения климата. Эта первая региональная программа, поддержанная партнерством «ИК ООН:обучение», нацелена на эффективное использование имеющегося в регионе опыта и потенциала в области обучения по вопросам изменения климата, создание эффекта синергии среди участвующих стран, совместное осуществление приоритетных мероприятий и расширение масштабов сотрудничества для обеспечения долгосрочного воздействия. Министерства окружающей среды восьми стран совместно разработали региональный план действий в области образования, подготовки и повышения информированности общественности по вопросам изменения климата, который был утвержден в 2017 году Центральноамериканской комиссией по окружающей среде и развитию (ЦАКОСР).

Наряду с «ИК ООН:обучение», институциональным пространством, которым можно воспользоваться, является Ежегодный диалог по Статье 6, что организуется РКИКООН.



Приложение 1: Справочные документы

CDKN, Ricardo-AEA (2015). A Guide to INDCs - Intended Nationally Determined Contributions: Second Edition. <https://cdkn.org/wp-content/uploads/2015/04/CDKN-Guide-to-INDCs-Revised-May2015.pdf>

CDKN, Ricardo (2016). Planning for NDC Implementation: Quick Start Guide and Reference Manual. <https://www.cdkn.org/ndc-guide/>

NDCs Partnership Knowledge Portal: <http://ndcpartnership.org/knowledge-portal>

UNDP, WRI (2015). Designing and Preparing Intended Nationally Determined Contributions (INDCs)
<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/climate-and-disaster-resilience-/designing-and-preparing-intended-nationally-determined-contribut.html>

UNDP (2016) Gender Equality in National Climate Action: Planning for Gender-Responsive Nationally Determined Contributions.
http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Gender_Equality_in_National_Climate_Action.pdf

UNDP, WRI (2016). NDC Implementation Readiness Checklist.
https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/ndc_implementation_handout.pdf

UNEP DTU Partnership (2018). Institutional Capacities for NDC Implementation: A Guidance Document.
http://orbit.dtu.dk/files/145212347/51623_NDC_Implementation_web.pdf

UNITAR, НПА-GSP (2015). Skills Assessment for National Adaptation Planning – How Countries Can Identify the Gap.
<https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/nap16062015.pdf>

UNITAR, НПА-GSP (2017) Skills Assessment for National Adaptation Planning – A New and Interactive Methodology.
https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/skills_assessment_document_eng_1192017-web_ok_0.pdf

Открытый онлайн-курс по гендерным вопросам и окружающей среде (2018 г.). www.unclearn.org

Приложение 2: Типовая форма для анализа заинтересованных сторон

1. Правительственные министерства/агентства

Название министерства/агентства	Соответствующие виды политики, программы и мероприятия	Интерес к развитию потенциала	Контактное лицо/департамент

2. Частный сектор и организации гражданского общества

Название организации	Соответствующие программы и мероприятия	Интерес к развитию потенциала	Контактное лицо/департамент

3. Учреждения в области образования и подготовки

Название организации	Соответствующие программы и мероприятия	Интерес к развитию потенциала	Контактное лицо/департамент

4. Международные партнеры в области развития

Название организации	Соответствующие программы и мероприятия	Интерес к развитию потенциала	Контактное лицо/департамент

Приложение 3: Обследование с целью оценки потребностей и приоритетов в области обучения (Обследование 1)

Цель Обследования – обеспечить понимание процесса обучения и приоритетов в отношении повышения квалификации в ключевых секторах и учреждениях, связанных с проблемами изменения климата. Поэтому оно касается правительственных учреждений с соответствующими функциями в области разработки политики и осуществления (например, министерства окружающей среды, сельского хозяйства, водного хозяйства, здравоохранения, образования и т.д.), а также неправительственных организаций (например, деловых кругов, организаций гражданского общества, СМИ и т.д.), осуществляющих операции и виды деятельности по связанной с изменением климата проблематике.

При отборе потенциальных учреждений для обследования было бы целесообразно сосредоточиться на трех-пяти приоритетных секторах. В это обследование должны быть включены министерства, обладающие полномочиями заниматься вопросами образования и подготовки, поскольку они могут быть заинтересованы в проведении конкретных мероприятий в области обучения, которые помогут в осуществлении их соответствующих полномочий.

Это обследование может быть превращено в онлайн-вопросник или направлено по электронной почте в виде документа в формате Word. Вопросник может быть также использован консультантом, который лично опрашивает ключевых участников в соответствующих учреждениях.

Для некоторых секторов и основных групп (например, гражданского общества, СМИ и т.д.) невозможно будет охватить всех отдельных членов (например, отдельных фермеров). В таких случаях можно организовывать целевые группы, в которых собрана небольшая группа, представляющая всех заинтересованных лиц этого контингента.

Вопросы Обследования, касающиеся учреждений, операции и виды деятельности которых подвергаются воздействию факторов, связанных с изменением климата

Общая информация

Название учреждения:

Адрес (улица, город, почтовый код, страна):

Телефон/факс:

Электронная почта:

Веб-сайт:

Название респондента(ов):

Департамент/подразделение:

Функция/должность:

Электронная почта респондента(ов):

Тип учреждения:

- ☐ Национальное правительство
- ☐ Субнациональное/местное правительство

- ☐ Учреждение в области образования/подготовки
- ☐ Частный сектор
- ☐ Гражданское общество
- ☐ СМИ
- ☐ Другие

Число сотрудников:

Число женщин:

Число мужчин:

Выявление человеческого потенциала и потребностей в обучении

Изменение климата затрагивает все секторы экономики. Поэтому необходим многосекторальный и многосторонний подход, что бороться с проблемами, связанными с изменением климата, используя также при этом благоприятные возможности.

1. Какие конкретные функции и задачи, связанные с изменением климата, должны выполняться сотрудниками в вашем учреждении? Какие знания, сферы компетенции и навыки потребуются? Сотрудников на каких должностях это касается?

Соответствующие функции и задачи	Необходимые знания, сферы компетенции и навыки	Соответствующие должности сотрудников	Пол

2. Участвовали ли недавно сотрудники в вашем учреждении в мероприятиях в области подготовки и повышения квалификации, связанных с вопросами изменения климата? (Если да, то просьба указать.)

- ☐ Да
- ☐ Нет

Просьба предоставить дополнительную информацию:

3. Имеются ли в вашем учреждении программа и бюджет в отношении повышения квалификации персонала?

- ☐ Да

☐ Нет

Если да, то затрагивались ли темы, связанные с изменением климата?

☐ Да

☐ Нет

Если нет, то есть ли возможность включить их? (Просьба пояснить)

--

4. Проводились какие-либо оценки потребностей в повышении квалификации/обучении, связанные с изменением климата?

☐ Да

☐ Нет

Если да, то просьба сообщить подробности

--

5. В какой степени уровни людских ресурсов и навыков в вашем учреждении являются достаточными для выполнения функций и задач, связанных с вопросами изменения климата?

☐ Высокоадекватными

☐ Довольно адекватными

☐ Неадекватными

6. Если ответ на вопрос 5 - «довольно адекватными» или «неадекватными», то в чем конкретно заключается нехватка человеческого потенциала и каковы основные причины?

Нехватка потенциала	Основная причина (основные причины) (например, недостаточное число сотрудников; нехватка у сотрудников знаний и навыков; академическое образование не соответствует потребностям в повышении эффективности; отсутствие у сотрудников побудительных стимулов применять навыки и т.д.)

7. В какой степени следующие сквозные темы об изменении климата являются актуальными для вашего учреждения и приоритетом для обучения сотрудников? Сколько сотрудников должны будут пройти подготовку? Просьба добавить любые представляющие интерес темы, не охваченные в приводимой ниже таблице.

Тема	Приоритет в области обучения (высокий, средний, низкий)	Число сотрудников
Основы науки об изменении климата		
Прогнозирование изменчивости климата		
Оценка уязвимых мест и адаптивной способности		
Адаптивный и климатоустойчивый процесс принятия решений		
Регулирование процесса изменения климата и управление рисками стихийных бедствий		
Динамика изменения климата и численности населения		
Разработка кадастра выбросов парниковых газов		
Стратегии смягчения последствий и сокращения выбросов/НАМА		
СВОД		
Зеленая экономика, рост и рабочие места		
Разработка плана инвестиций в исследования в отношении климата		
Международные механизмы финансирования мер по смягчению последствий изменения климата		
Углеродные рынки и МЧР		
Международное право и международные переговоры по вопросам изменения климата		
Зеленые технологии/возобновляемые виды энергии		
Социальные аспекты проблемы изменения климата		
Гендер и изменение климата		
Другие темы		

8. Осуществляют ли и/или поддерживают ли в вашем учреждении мероприятия по обучению, нацеленные на обучающихся за пределами этого учреждения?

☐ Да

☐ Нет

Если ответ – «да», то ваше учреждение может рассмотреть вопрос о представлении ответов на Обследование 2, в котором более подробно оценивается потенциал учреждения по организации обучения.

9. Есть еще какая-либо важная тема, которая не охвачена в приведенных выше вопросах?

Приложение 4: Обследование с целью оценки потенциала в отношении осуществления процесса обучения (Обследование 2)

Второе обследование направлено на получение информации о существующем институциональном потенциале в отношении осуществления мероприятий в области обучения по вопросам изменения климата и исследования возможностей расширения масштабов этого процесса усилиями национальных учреждений. Поэтому оно касается учреждений, которые уже участвуют или могли бы сыграть потенциальную роль в проведении мероприятий касательно «зеленого» и климатоустойчивого развития при малых объемах выбросов. Они включают, например, общеобразовательные учреждения, учреждения по профессионально-техническому обучению, а также НПО или другие организации, которые занимаются проведением мероприятий в области образования/подготовки. Для более крупных учреждений, таких как университеты, было бы целесообразно определить нескольких респондентов на уровне департамента.

Вопросы Обследования, касающиеся учреждений, участвующих в осуществлении мероприятий по обучению

Общая информация

Название учреждения:

Адрес (улица, город, почтовый код, страна):

Телефон/факс:

Электронная почта:

Веб-сайт:

Название респондента(ов):

Департамент/подразделение:

Функция/должность:

Электронная почта респондента(ов):

Как может быть классифицировано учреждение?

- ☐ Общеобразовательное
 - ☐ Начальное образование
 - ☐ Среднее образование
 - ☐ Высшее образование
 - ☐ Непрерывное образование
- ☐ Профессионально-техническое обучение
 - ☐ Среднее профессионально-техническое образование и обучение
 - ☐ Высшее профессионально-техническое образование и обучение
 - ☐ Профессиональное обучение и повышение квалификации

- ☐ Научно-исследовательское учреждение
- ☐ Организация гражданского общества
- ☐ Бизнес-ассоциация
- ☐ СМИ
- ☐ Другие

Является ли учреждение частным или государственным?

- ☐ Частное
- ☐ Государственное

Определение институционального потенциала в отношении осуществления обучения

1. Организует ли ваше учреждение мероприятия или курсы обучения по вопросам изменения климата или по связанной с этой темой проблематикой?
 - ☐ Да
 - ☐ Нет
2. Как финансируются мероприятия по обучению, осуществляемые вашим учреждением?
 - ☐ Частные ресурсы
 - ☐ Государственные ресурсы
 - ☐ Другие источники, просьба уточнить

--

3. Каким является ежегодное число людей, участвующих в мероприятиях вашего учреждения, касающихся обучения по вопросам, связанным с изменением климата? Каково соотношение женщин и мужчин?

--

4. Если в вашем учреждении предлагаются мероприятия по вопросам изменения климата, то охватываются ли следующие темы? Проявляется ли интерес к включению любой из тем в будущем?

Тема	Уже предложенные (да или нет)	Интерес в будущем (да или нет)

Основы науки об изменении климата		
Прогнозирование изменчивости климата		
Оценка уязвимых мест и адаптивной способности		
Адаптивный и климатоустойчивый процесс принятия решений		
Регулирование процесса изменения климата и управление рисками стихийных бедствий		
Динамика изменения климата и численности населения		
Разработка кадастра выбросов парниковых газов		
Стратегии смягчения последствий и сокращения выбросов		
СВОД		
Зеленые экономика, рост и рабочие места		
Разработка плана инвестиций в исследования в отношении климата		
Международные механизмы финансирования мер по смягчению последствий изменения климата		
Углеродные рынки и МЧР		
Международное право по вопросам борьбы с изменением климата		
Зеленые технологии/возобновляемые виды энергии		
Социальные аспекты проблемы изменения климата		
Гендер и изменение климата		
Другие темы		

5. В каких конкретных учебных мероприятиях/курсах охватываются в настоящее время темы, связанные с изменением климата?

Учебные мероприятия/курсы	Охваченные темы в отношении изменения климата

6. Существуют ли какие-либо конкретные учебные мероприятия/курсы, в которые могло бы быть включено рассмотрение вопросов по изменению климата?

Учебные мероприятия/курсы	Темы в отношении изменения климата, которые должны быть включены

7. Какими знаниями и опытом в отношении специальных тем в области изменения климата обладает преподаватель/учитель, работающий в вашем учреждении?

Фамилия инструктора/ преподавателя/учителя	Область знаний/тема

8. Разработало ли ваше учреждение какие-либо учебные материалы, учебные модули, курсы электронного обучения и т.д., касающиеся изменения климата? Если да, то просьба сообщить подробности в приводимой ниже таблице.

Название учебного материала	Интернет-ссылка в соответствующих случаях

9. Имеется ли какая-либо важная проблема, не охваченная в приведенных выше вопросах?

--

Приложение 5: Предлагаемая методология для обновления существующих стратегий

Этапы

1. Аналитический обзор

В партнерстве со страновыми координационными центрами «ИК ООН:обучение» и другими соответствующими заинтересованными сторонами секретариат «ИК ООН:обучение» окажет поддержку в проведении аналитического обзора следующих элементов:

- Недавние и существующие инициативы в области развития потенциала по вопросам изменения климата, осуществляемые в данной стране с уделением внимания передовым методам и извлеченным урокам. Этот анализ будет содействовать подготовке научно-исследовательской работы партнерства «ИК ООН:обучение», касающейся сбора передовых методов в этой области на основе глобального опыта.
- Состояние процесса осуществления Национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата (обновленная страновая таблица).
- Состояние ОНУВ и НПА (определение приоритетных секторов и элементов в отношении создания потенциала).
- Отправные точки для включения процесса обучения в ОНУВ и НПА (анализ того, как осуществление приоритетных областей ОНУВ и НПА поддерживается в настоящее время реализацией стратегий обучения по вопросам изменения климата, а также соответствующих гендерных аспектов).
- Существующие национальные инициативы в поддержку реализации ОНУВ и НПА (детальное отображение).
- Ключевые учреждения в области образования и подготовки, задействованные в ОНУВ и НПА (детальное отображение).

Этому аналитическому обзору должна быть оказана поддержка со стороны страновой рабочей группы, занимающейся определением и осуществлением приоритетов, соответствующим страновым ОНУВ и НПА (постоянная поддержка и взаимодействие).

Ожидаемые результаты:

- Набор передовых методов, которые могли бы определить направление будущей работы;
- Приоритетные области для обучения по вопросам изменения климата;
- Первоначальный обзор пробелов в навыках;
- Карта существующих инициатив и учебных учреждений для возможного сотрудничества;
- Краткое изложение добавления к национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата и дорожной карты для осуществления, связанным с ОНУВ и НПА.

2. Национальная стратегия обучения по вопросам изменения климата и дорожная карта для осуществления

Партнерство «ИК ООН:обучение» окажет поддержку странам в разработке добавления к национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата и дорожной карты для осуществления на основе реализации следующих этапов:

- Совещание заинтересованных сторон в течение половины рабочего дня (#1) для обсуждения приоритетных областей, определенных аналитическим обзором и рабочей группой, организованное ведущей правительственной организацией по вопросам изменения климата. В ходе консультаций будут определены конкретные потребности в ключевых областях, связанных с осуществлением ОНУВ и НПА. В дополнение к

- представителям партнерства «ИК ООН:обучение», необходимо пригласить для участия страновую группу Организации Объединённых Наций;
- Двухсторонние совещания с донорами и партнерами в области развития, особенно с теми, которые поддерживают осуществление ОНУВ и НПА, а также процесс образования/обучения по вопросам изменения климата, обсуждения проекта добавления и дорожной карты. Должны будут участвовать представители секретариата партнерства «ИК ООН:обучение»;
 - Совещание с национальными учебными учреждениями, чтобы понять, как они могли бы оказывать содействие и поддержку осуществлению стратегии. Должны будут участвовать представители секретариата партнерства «ИК ООН:обучение»;
 - Окончательная разработка добавления, дорожной карты и инвестиционной стратегии, включая привлечение расположенного в данной стране частного сектора;
 - Совещание заинтересованных сторон в течение половины рабочего дня (#2) для представления и обзора последнего варианта добавления, дорожной карты и инвестиционной стратегии;
 - Мероприятие, посвященное началу осуществления (мероприятие высокого уровня, выпуск пресс-релиза и т.д.), по усмотрению данной страны, для представления дорожной карты и инвестиционной стратегии. Министры могут быть официально проинформированы секретариатом партнерства «ИК ООН:обучение» в любое удобное для них время.

Ожидаемые результаты:

- Добавление к национальной стратегии обучения по вопросам изменения климата и начало осуществления дорожной карты;
- Инвестиционная стратегия с определенными объемами краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных инвестиций.

3. Мобилизация ресурсов для осуществления мероприятий по обучению

- Мобилизация ресурсов для начальных (краткосрочных) мероприятий по обучению (например, систематическое включение мероприятий по обучению в предложения Фонда зеленого климата (ФЗК)), поддерживаемые секретариатом партнерства «ИК ООН:обучение».

Ожидаемые результаты:

- Осуществление мероприятий по обучению.

4. Сквозные элементы

В течение этого процесса будут собираться фактические данные о воздействии инициатив в области обучения по вопросам изменения климата, например, посредством:

- определения и подготовка результативных сообщений;
- взаимодействия с молодежью;
- обзора гендерных аспектов.

Приложение 6: Структура и элементы предлагаемых мероприятий по обучению

При разработке конкретных мероприятий, особенно на этапе осуществления/сбора средств, необходимо рассмотреть и согласовать следующие аспекты:

1. Название мероприятия
2. Контекст и постановка проблемы
3. Цель и задачи
4. Целевые группы/учреждения
5. Ведущие организации и партнеры
6. Мероприятия и временные рамки
7. Связи и устойчивость
8. Бюджет
9. Мониторинг и оценка



UN CC:Learn

The One UN Climate Change Learning Partnership

About UN CC:Learn

A partnership of more than 30 multilateral organizations which supports Member States in designing and implementing results oriented and sustainable learning to address climate change. The Secretariat for UN CC:Learn is provided by the United Nations Institute for Training and Research (UNITAR). UN CC:Learn supports countries in developing National Strategies to strengthen human resources and skills to advance Nationally Determined Contributions (NDCs) and National Adaptation Plans (NAPs) also referred to as climate change learning strategies.

Funding for UN CC:Learn is provided by the Swiss Government and UN partners.

uncclearn.org

Contact:

UN CC:Learn Secretariat at UNITAR, Palais des Nations, 1211 Geneva 10, Switzerland

Phone: + 41 22 917 8109, Email: uncclearn@unitar.org



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**