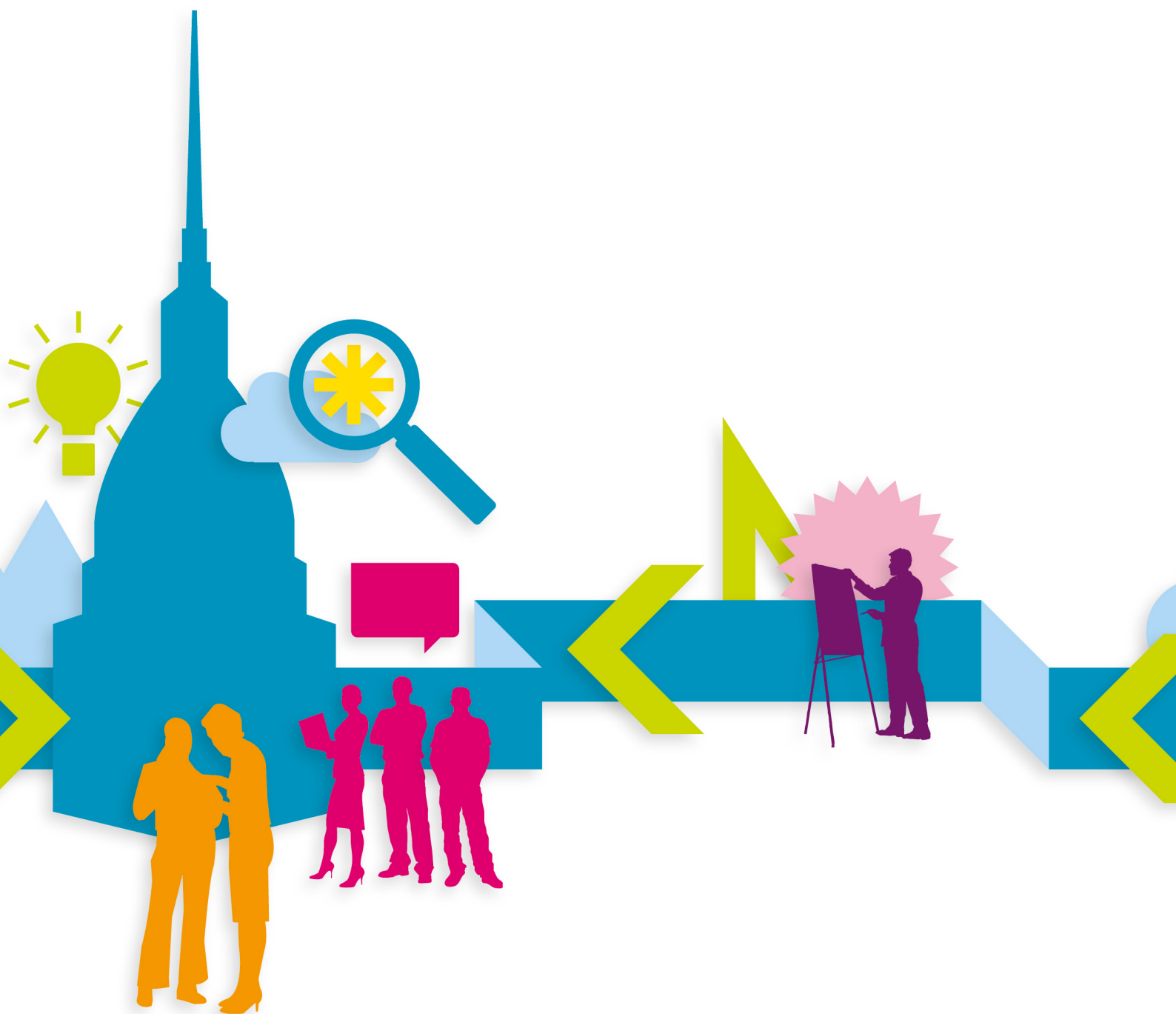


# ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2012 ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



Отчет завершен в марте 2013 года.

Этот документ является переводом. В случае возникновения вопросов по поводу точности содержащейся информации, пожалуйста, ссылайтесь на оригинальную версию на английском языке.

Любые мнения, высказанные в настоящем документе, являются исключительной ответственностью ЕФО и не обязательно отражают официальную позицию институтов Евросоюза.

© Европейский фонд образования, 2013 г.  
Копирование, за исключением копирования в коммерческих целях, разрешено с указанием источника.

# ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2012 ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



# ВВЕДЕНИЕ

Туринский процесс представляет собой деятельность с участием различных заинтересованных сторон по проведению анализа государственных политик профессионального образования и обучения (ПОО) с учетом фактических данных. Задача Туринского процесса заключается в выработке единой позиции по стратегиям дальнейшего развития политик и систем ПОО, принимая во внимание роль ПОО в повышении конкурентоспособности и обеспечении устойчивого и инклюзивного роста. В рамках этой задачи предусматривается определение современного состояния систем ПОО в каждой стране и видения их дальнейшего развития, а также оценка прогресса в достижении поставленных целей. Более конкретно Туринский процесс является инструментом:

- выработки общего понимания средне/долгосрочного видения, приоритетов и стратегии развития ПОО, рассмотрения возможных способов внедрения этого видения и/или достижения прогресса;
- разработки и оценки таких политик ПОО, которые позволяют удовлетворять потребности местных экономик и которые являются выполнимыми с точки зрения имеющихся ресурсов;
- регулярного обновления результатов анализа и пересмотра достижений;
- обеспечения возможностей развития профессионального потенциала и анализа политики с целью улучшения стратегического планирования в странах-партнерах, между ними и в сотрудничестве с ЕС;
- поддержки стран в повышении эффективности координации донорской деятельности в целях достижения согласованных национальных приоритетов.

Туринский процесс был запущен Европейским фондом образования (ЕФО) в 2010 году. Его первый раунд завершился в мае 2011 г. международной конференцией “Туринский процесс – учимся на фактах”. Одним из результатов конференции было решение о проведении Туринского процесса каждые два года на основе принципов ответственности страны, вовлечения различных заинтересованных сторон и комплексного, построенного на фактах, анализа политики. Второй раунд Туринского процесса был начат в 2012 году.

Участие в Туринском процессе в целом открыто для всех стран-партнеров ЕФО. Представленный отчет основан на выводах результатах ЕФО по реализации Туринского процесса. Главная цель отчета – осветить прогресс, который был сделан странами, в развитии политик и систем ПОО, выявить сдерживающие факторы и установить круг будущих приоритетов по дальнейшей модернизации политик и систем ПОО в партнерских странах ЕФО. Отчет адресован представителям государственных и негосударственных учреждений, занимающимся выработкой политики и специалистам в области ПОО, а также, а также сотрудникам научно-исследовательских учреждений, экспертам и донорам, заинтересованным в получении дополнительной информации о ПОО и смежных областях в странах-партнерах.

Отчет подготовлен экспертом ЕФО Винсентом Макбрайд, проанализировавшим информацию национальных отчетов, легшую в основу данного документа. ЕФО благодарит за помощь эксперта ЕФО по статистике Ева Янсова. Подготовка данного отчета и проведение Туринского процесса – результат общих усилий всего коллектива. ЕФО хотел бы воспользоваться предоставившейся возможностью, чтобы выразить свою благодарность коллегам из партнерских стран, которые внесли весомый вклад в обеспечение национальной отчетности 2012 г., и страновым командам ЕФО, которые помогали реализовать инициативы в регионах. ЕФО также выражает признательность отделу статистики ЕФО, внутренним экспертам-рецензентам и члены редакционной коллегии ЕФО, предоставившим свои рекомендации, комментарии и предложения по окончательному проекту отчета.



# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ .....</b>	<b>7</b>
<b>1. ВИДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Национальные подходы.....	12
1.2 Обучение в течение всей жизни.....	12
1.3 Общее институциональное развитие .....	13
<b>2. РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ В СФЕРЕ ДЕМОГРАФИИ, ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА .....</b>	<b>15</b>
2.1 Темпы экономического роста .....	15
2.2 Профессиональное образование и занятость.....	16
2.3 Малый бизнес .....	20
2.4 Миграция.....	21
<b>3. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ .....</b>	<b>23</b>
<b>4. ВНУТРЕННЕЕ КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ.....</b>	<b>25</b>
4.1 Масштабы системы .....	25
4.2 Структура ПОО .....	26
4.3 Подготовка преподавателей и обеспечение качества .....	27
4.4 Непрерывное профессиональное обучение .....	29
<b>5. УПРАВЛЕНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ .....</b>	<b>31</b>
5.1 Управление.....	31
5.2 Партнерство с бизнесом.....	33
5.3 Финансирование.....	34
5.4 Разработка и использование данных.....	36

**ВЫВОДЫ** .....39

**БИБЛИОГРАФИЯ** .....43

# КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В данном региональном разделе анализируются основные тенденции дальнейшего развития системы ПОО в четырех странах Центральной Азии. В число стран, охватываемых инструментом Европейского Союза (ЕС) по развитию сотрудничества (ИРС), входит Таджикистан, Казахстан, Кыргызская Республика и Узбекистан. В данном разделе используется окончательный отчет по Таджикистану и проекты отчетов остальных стран, нуждающиеся в дополнительной доработке. Каждая из четырех стран региона, участвующих в Туринском процессе 2012, прошла оценку, проводимую ЕФО с использованием пяти структурных блоков аналитической рамки: видение развития системы профессионального образования и обучения; ее внешняя эффективность в том, что касается решения задач в сфере демографии, экономики и рынка труда; то, каким образом профессиональное образование удовлетворяет социальные потребности, включая распространение принципов социальной интеграции; качество и эффективность предоставления начального и непрерывного профессионального образования и обучения; и то, каким образом осуществляется финансирование и управление системой начального и непрерывного профессионального образования и обучения, включая их институциональный потенциал к внедрению перемен.

После восстановления всех стран региона от экономического спада и потери связей с традиционными рынками и после обретения независимости, в последние годы в Центральной Азии наблюдалась тенденция устойчивого роста. Несмотря на высокий рост в 2010-11 гг., который превысил 7% во всех странах в 2011 г. и находился в пределах 6,5-8,5% в 2010 г.<sup>1</sup>, возвращение к уровню ВВП на душу населения, характерному для периода до обретения независимости, в регионе проходило неравномерно. В частности, уровни ВВП на душу населения для Таджикистана и Кыргызской Республики составляли в 2010 г. соответственно около 87% и 72% от их уровня 1991 г. в сравнении с показателями 142% и 174% для Казахстана. Сравнение с опытом Российской Федерации и Туркменистана, где соответствующий рост ВВП на душу населения составил 118% и 213%, указывает на то, что природные ресурсы являются ключевым фактором роста в регионе (Всемирный банк, Индикаторы мирового развития).

Несмотря на то, что регион испытал рост, рынок труда представляет собой проблему во всех странах, т.к. в большинстве стран Центральной Азии население растет, и прежде всего население трудоспособного возраста, а также большое количество молодежи, что с одной стороны вызывает сложности, а с другой открывает новые возможности. В Таджикистане 60% населения находится в возрасте до 25 лет, в Узбекистане и Кыргызской Республике 60% населения младше 30 лет, а в случае Казахстана 50% населения младше 29 лет. Новые возможности прежде всего касаются будущего потенциала стран и их развития за счет роста населения трудоспособного возраста в последующие десятилетия. Проблема состоит в том, как обеспечить использование данного потенциала, обеспечить занятость и преодолеть проблемы с нехваткой соответствующих навыков, что позволит населению добиться успеха на рынке труда.

Структура безработицы в регионе носит комплексный характер и сложна для понимания, главным образом из-за различий в национальных методологиях сбора данных в каждой отдельной стране. Имеющиеся количественные данные, однако, указывают на то, что безработица среди молодежи выше в Таджикистане и Кыргызской Республике по сравнению с Узбекистаном и Казахстаном. Во всех странах профессиональное образование оказывает положительное влияние на занятость, при этом начальное профессиональное образование содействует достижению лучших результатов на рынке труда, чем среднее образование. Так, безработица примерно на 1,5% ниже среди выпускников ПОО в Таджикистане, на 9% в Кыргызской Республике и на 2,8% в Казахстане. Сопоставимые количественные данные отсутствуют в Узбекистане, который в 2011 г., согласно оценкам, имел уровень занятости среди выпускников ПОО, равный 91%.

<sup>1</sup> Кыргызская Республика являлась исключением из данной тенденции в 2010 г., когда изменения в области политики вызвали снижение роста.

Хотя для сельского хозяйства во всех странах характерно снижение его доли в общем ВВП, оно остается важным элементом занятости, охватывающим 31% занятого населения в Кыргызской Республике, 34% в Узбекистане и 30% в Казахстане (Страновые отчеты ЕФО по Туринскому процессу 2012; сравнительные данные по Таджикистану отсутствуют). Неформальная занятость в регионе представляет собой важный вопрос, который крайне трудно описать в цифрах. В Кыргызской республике примерно 75% занятости является неформальной, тогда как в Таджикистане Обследование рабочей силы (ОРС) в 2009 выявило продолжительную тенденцию роста неформальной занятости (51%, исключая сектор сельского хозяйства). Миграция остается важной характеристикой рынка труда с особым акцентом на занятости за рубежом – как правило мигранты выбирают Россию (93% таджикских мигрантов) или Казахстан.

Системы ПОО региона различаются по структуре, потенциалу и степени доступности информации о ней, что затрудняет формирование общей картины, единой для всех стран региона. Тем не менее, все системы проходят через реформы с целью увеличения числа студентов в ПОО и того вклада, который сектор способен сделать для экономического и социального развития.

В Казахстане основной тенденцией стало увеличение числа учреждений профессионального образования и обучения, которое за последние 10 лет составило 49%. Аналогично этому, в Кыргызской Республике наблюдался устойчивый рост в компоненте среднего профессионального образования, в котором число колледжей увеличилось с 90 до 122 с 2008/09 гг. В Узбекистане рост данного сектора продолжился и составил дополнительно 100 профессиональных колледжей в сравнении с 2010 г., тогда как в Таджикистане рост в основном заключался во введении планового показателя для краткосрочных (зачастую продолжительностью 1-6 месяцев) профессиональных курсов для взрослых, с целью расширения предоставления ПОО и увеличения числа обучающихся до 100 000 в течение 2012/13 гг..

Начиная с 2010 года, более крупные системы извлекали выгоду из развития экономики, которое повысило степень информированности и внимания общественности к ПОО как к потенциально благоприятствующему фактору экономического роста. Узбекистан продолжает развивать профессиональное образование, что является главной чертой его системы, а Казахстан инвестирует во взаимодействие образования и бизнеса, а также в улучшение базы для обучения на рабочем месте в секторах экономического роста. В Кыргызской Республике и Таджикистане ПОО также уделялось повышенное внимание, о чем свидетельствуют новые стратегические документы и политические заявления. После серьезного сокращения в 90-е годы, их системы ПОО начинают расти, но уровень инвестиций в эту систему по-прежнему остается низким. В представленной Таблице приведен обзор основных результатов деятельности с 2010 года.

#### ПРОГРЕСС РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПОО С 2010 Г.

<p><b>Законодательство и стратегические документы</b></p>	<p>Все страны разработали новое законодательство либо новые стратегии в области образования и занятости на период до 2015 или 2020 года. Стратегические документы четко прописывают направления, приоритеты, задачи и в большинстве своем также включают план действий и предусматривают определенный бюджет на реализацию реформы. Процесс консультирования был расширен и включает в себя социальных партнеров. Также возросли бюджеты в сфере образования.</p>
<p><b>Управление и участие заинтересованных сторон</b></p>	<p>В большинстве стран были созданы национальные, региональные и / или местные квалификационные советы. В них представлены социальные партнеры. Задача заключается в том, чтобы повысить сопричастность различных сторон и сделать их работу значимой и эффективной. Во всех странах сейчас есть агентства ПОО или другие учреждения, содействующие ПОО, которые играют важную роль в реализации политики.</p>

## ПРОГРЕСС РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПОО С 2010 Г.

<b>Взаимодействие образования и бизнеса</b>	Возросло участие работодателей в политическом диалоге и в разработке стандартов. Также налажены партнерские отношения между учебным заведением и предприятиями на местном уровне. В Кыргызской Республике предприятия имеют своих представителей в совете учебного заведения. В частности, в Узбекистане и Казахстане это стало основным приоритетом политики, где, например, важным достижением стало создание Холдинга «Каспикор» в Казахстане. Узбекистан и Казахстан достигли прогресса в налаживании проведения практического обучения на базе компаний.
<b>Зарплата и обучение преподавателя</b>	Все страны оценили значение преподавателей, существенно увеличив их заработную плату. Также улучшены возможности профессиональной подготовки преподавателей: первичное обучение и повышение квалификации.
<b>Финансирование ПОО</b>	Подушевое финансирование введено во всех четырех странах. О его эффективности пока невозможно судить.
<b>Разработка стандартов</b>	Все страны разработали новые профессиональные и образовательные стандарты и обсуждают разработку национальных рамок квалификаций.
<b>Качество и его обеспечение</b>	Хотя существующая картина достаточно разнообразная в каждой отдельной стране, качество является важным вопросом во всем регионе. Кыргызская Республика и Таджикистан ввели механизмы обеспечения качества посредством создания подразделений, занимающихся вопросами качества, в учебных заведениях или создания Центра по менеджменту качества образования. Участие бизнеса, подготовка преподавателей и инвестирование в улучшение инфраструктуры окажут влияние на качество в целом, но качеству также будет способствовать более системный подход и другие механизмы обеспечения качества.
<b>Привлекательность ПОО и возможность перехода выпускников ПОО на более высокие ступени обучения</b>	За исключением Узбекистана, ПОО в большинстве случаев по-прежнему является второстепенным выбором учащихся. Особенно в Кыргызской Республике и Таджикистане существуют опасения относительно процента отсева учащихся. Рост количества учащихся ПОО и увеличение числа частных учебных заведений ПОО может являться индикатором повышения статуса этой системы. Имеется мало информации о наличии у выпускников возможностей для продолжения обучения в университетах или о других учебных заведениях послесреднего ПОО, или для поиска работы. Фактически лишь немногие выпускники ПОО продолжают обучение в университетах. В целом имеется мало информации по рынку труда, а система профессиональной ориентации еще должна быть развита.
<b>Развитие учебного заведения</b>	Существуют возможности повышения эффективности учебных заведений. Предоставление стимулов для развития учебного заведения и устранения барьеров может способствовать повышению качества.
<b>Сбор и использования индикаторов в области политики ПОО</b>	Отмечается увеличение количества информации и статистических данных в сфере образования. Однако как правило имеется мало данных конкретно по системе ПОО. Сочетание сбора количественной и качественной информации для политики мониторинга и оценки может содействовать политическому процессу.

Процесс структурной перестройки продолжается во всех странах, и в каждой системе можно обнаружить свои особые проблемы. Для реагирования на проблемы занятости необходимо: сделать акцент на обновлении программы профессионального обучения с тем, чтобы она отражала потребности бизнеса и рынка труда; наладить взаимодействие между бизнесом и ПОО; способствовать сотрудничеству между государственными органами в сфере ПОО в каждой стране. Различные формы такого взаимодействия станут отражением национальных особенностей рассматриваемых стран, в значительной степени отличающихся друг от друга, несмотря на единое географическое поле и исторические связи политического и институционального характера.

#### ПРИОРИТЕТЫ ДЛЯ КАЖДОЙ СТРАНЫ, ОПРЕДЕЛЕННЫЕ В ОТЧЕТАХ ПО ТУРИНСКОМУ ПРОЦЕССУ 2012

<b>Казахстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Повышение привлекательности ПОО</li> <li>■ Подход «снизу вверх» в выработке политики, реализации политики и в управлении</li> <li>■ Взаимодействие бизнеса и образования</li> <li>■ Повышение квалификации педагогических кадров ПОО со стороны образования и бизнеса</li> </ul>
<b>Кыргызстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Взаимодействие между Министерством труда и Министерством образования по вопросам среднего и начального ПОО</li> <li>■ Развитие потенциала преподавателей, тренеров и менеджеров в области образования, включая руководство учебного заведения</li> <li>■ Позиционирование ПОО как меры социальной поддержки</li> <li>■ Контроль эффективности и обеспечение качества</li> </ul>
<b>Таджикистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Интеграция секторов ПОО, включая обучение взрослых, а также среднее и начальное образование</li> <li>■ Обеспечение качества</li> <li>■ Повышение квалификации персонала, включая технические ресурсы</li> </ul>
<b>Узбекистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Взаимодействие бизнеса и ПОО, включая малый бизнес</li> <li>■ Послесреднее ПОО и непрерывное профессиональное обучение</li> <li>■ Финансирование</li> <li>■ Национальная рамка квалификаций</li> </ul>

# 1. ВИДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

Все страны региона сходятся в своем видении профессионального образования и обучения (ПОО) для них ПОО выступает скорее как приоритет политики, а не как забытая область или вопрос, не имеющий для них большого значения. У всех стран есть четко сформулированные положения, согласно которым ПОО станет основным фактором, содействующим экономическому и социальному развитию. Нельзя говорить о наличии общего видения ПОО для данного региона, но можно сказать, что понимание значимости ПОО характерно для всех стран.

**ТАБЛИЦА 1.1 ОТОБРАННЫЕ ПРОГРАММНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К РАЗВИТИЮ ПОО, В НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ**

СТРАНА	ПРОГРАММНЫЕ ЗАВЛЕНИ
<b>Таджикистан</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Национальная стратегия развития образования до 2020 г., включая ПОО</li><li>■ Стратегия рынка труда до 2020 г.</li><li>■ Программа развития системы профессионального образования взрослых до 2015 г.</li></ul>
<b>Казахстан</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Государственная программа развития образования до 2020 г.</li><li>■ Государственная программа форсированного индустриально-инновационного развития Казахстана на 2010-2014 гг.</li><li>■ Государственная программа занятости 2020</li></ul>
<b>Узбекистан</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Национальная программа подготовки кадров и актуальные изменения на период 2011-2015 гг.</li><li>■ Меры по совершенствованию системы подготовки учащихся и квалификации педагогических кадров (2012 г.)</li></ul>
<b>Кыргызстан</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Стратегия развития образования на 2012-2020 гг.</li></ul>

Построение перспектив и политических стратегий в сфере ПОО фокусируются на достижении экономических и социальных задач для структурной перестройки в экономике и к социальной интеграции и эффективному участию в жизни общества. За два года с момента последнего отчета по Туринскому процессу 2010 данные политические стратегии стали в целом более тщательно разрабатываться и консолидироваться в общую политическую рамку стран данного региона. В плане экономических целей, доминирующей темой является улучшение профессионального сектора посредством обновления содержания учебных программ, повышения педагогического и учебного потенциала, а также посредством более тесных связей между сектором образования и миром бизнеса.

С точки зрения социальных целей, наиболее острые темы касаются переподготовки рабочих как средство предотвращения безработицы, усиления социального равенства через участие в ПОО и подготовке, а также сокращения социальной изоляции в некоторых ключевых сферах экономики, в частности в аграрном секторе.

## 1.1 НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ

Несмотря на то, что концепции в разных странах имеют схожие элементы, и прежде всего общие рекомендации для ПОО, присутствуют различия в представлениях о масштабе и форме ПОО, что отражает местные условия каждой отдельной страны. Однако ни эти общие моменты, ни различия не указывают на какие-либо существенные тенденции к значительному расхождению или сближению политики в области ПОО в странах региона в течение последних двух лет, начиная с 2010 года.

В значительной степени это отражает индивидуальные особенности каждой страны, что касается промышленности, доступа к рынкам, географии, населения, ресурсов и экономического развития. Концепция Узбекистана представлена в Национальной программе подготовки кадров, введенной в 1997 г., периодически обновляемой посредством декретов Правительства, начиная с 2010 г. Таджикистан и Кыргызская Республика создали свою «повестку дня» для профессионального образования и обучения через стратегии развития образования и занятости, в которых прописаны основные достижения до 2020 г. Казахстан также определяет направления развития своей системы посредством стратегии 2020, в которой сделан акцент на взаимодействие бизнеса и образования.

Нет четко сформулированных стремлений к созданию согласованной системы ПОО для всего региона. Потенциальное сближение политик ПОО в рассматриваемых странах берёт свое начало в общем историческом наследии и распространении Европейских инициатив сотрудничества, в том числе Болонского<sup>2</sup> и Копенгагенского процесса<sup>3</sup>, и в особенности то, что касается разработки национальных рамок квалификаций. Кроме того, некоторое влияние на формирование политического видения в регионе оказывают инициативы международных организаций и доноров, таких как Всемирный банк, Азиатский банк развития, МОТ и ОЭСР.

## 1.2 ОБУЧЕНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Общая тенденция в регионе состоит в отказе от восприятия ПОО как изолированного сектора, предоставляющего образование по простым профессиям на рынке труда. Ни одна из систем данного региона никогда не принимала подобное определение ПОО, поскольку «унаследованные» от бывшего Советского Союза концепции соединяли систему непрерывного обучения с начальным ПОО, и часто связывали ее со средним ПОО и высшим образованием, а впоследствии – с прохождением переподготовки работником раз в 5 лет. Переход к рыночной экономике уменьшил силу данных взаимосвязей, и их эффективность снизилась за последние двадцать лет, также как и экономические структуры, от которых они зависели, к примеру, профессиональные структуры, главные промышленные предприятия приспособились к новым контекстам.

Существует тенденция к созданию данных связей заново через реформирование и обновление ПОО для его соответствия профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, или путем предоставления возможностей доступа к высшему образованию после ПОО на уровне среднего образования и послесреднего образования. Однако ни в одной из национальных систем нет четко сформулированной картины со всеми возможными траекториями перехода от одной ступени образования к другой, а также в полном объеме не существует описание траекторий, которые предлагают продвижение к непрерывному образованию и обучению.

2 Болонский процесс – межгосударственный процесс членов Совета Европы, инициированный в 1999 г. для создания Европейского пространства высшего образования на основе международного сотрудничества и академического обмена, что является привлекательным для европейских студентов и кадров, а также для студентов и кадров из других частей света ([www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/about/](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/about/)).

3 Копенгагенский процесс – совместная инициатива государств-членов ЕС, начатая в 2002 г. с целью повышения качества профессионального обучения и привлечения большего числа индивидуумов к широкому использованию возможностей профессионального обучения в учебном заведении, в сфере высшего образования, на рабочем месте, либо посредством частных курсов ([http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen_en.htm)).

## 1.3 ОБЩЕЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Причиной различия в понимании, что есть ПОО в регионе является также разная степень участия институциональных партнеров вне сектора образования, например, Министерств труда, и представителей бизнеса в формировании основных элементов систем ПОО.

В регионе существует разделение политических или программных обязательств между Министерством труда и Министерством образования. Это происходит когда отдельные, но тематически связанные между собой функции берут на себя различные организационные структуры внутри Министерств образования и профессионального образования (например, специальные агентства или центры ПОО) и департамента внутри Министерств труда, в случае предоставления образовательных услуг по запросу рынка труда или обучения взрослых.

Однако существуют также различия, отражающие национальные особенности в выработке политики. В этом отношении Кыргызская Республика отличается высокой степенью консультаций в общественном секторе, и, несмотря на то, что все национальные стратегии отражают консультации с бизнес средой, существуют различия в степени вовлечения бизнеса. Это может оказывать влияние на соответствие политики в области ПОО и его общую эффективность в предоставлении требуемых квалифицированных кадров для бизнеса. Создается, однако, впечатление, что организации предпринимателей как в регионе в целом, так и во всех национальных системах, не выработали единую, четкую и согласованную позицию в диалоге с правительственными органами.

Все концептуальные идеи также имеют ограничение в виде недостатка ресурсов, что препятствует реализации стратегических целей в короткие сроки. Данные ограничения не являются одинаковыми, например, Узбекистан и Казахстан инвестируют больше в ПОО, чем Кыргызская республика и Таджикистан, и имеют гораздо более крупные системы (См. **таблицу 4.1**). Это отражает не только численность их населения, но и относительную долю профессионального образования и обучения в образовании в целом. В Таджикистане и Кыргызской Республике, сектор профессионального образования и обучения охватывает небольшую часть сектора образования и имеет ограниченные ресурсы. В Узбекистане и Казахстане системы складываются на основе более крупных секторов профессионального образования. Это оказывает существенное влияние на то, каким образом развивается ПОО. В Казахстане, например, налицо стремление экспериментировать с различными моделями (например, из Германии, Норвегии и Сингапура). Размер сектора ПОО в Узбекистане позволяет инвестировать в программу экстенсивного строительства профессиональных колледжей. Различия между странами по имеющимся у них ресурсам означает, что те из них, которые обладают большими ресурсами в плане населения, природных или хозяйственных активов быстрее адаптируют свои системы, чем те, у которых таковых не имеется. Со временем это может привести к растущему неравенству между системами разных стран данного региона.



## 2. РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ В СФЕРЕ ДЕМОГРАФИИ, ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА

Для большинства стран Центральной Азии характерен рост доли населения трудоспособного возраста, что дает возможность для большего роста экономики. К данной категории относятся четыре страны: Кыргызская Республика, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан. В последние десятилетия для Казахстана также характерен существенный рост всего населения. Эти страны быстро переходят из фазы «демографического взрыва», для которой характерно пропорционально большая доля детей, в фазу «окна возможностей» с большим количеством людей трудоспособного возраста. По прогнозам, доля населения в возрасте от 20 до 40 лет вырастет с 30 до 33% в период с 2000 до 2025 года. Следовательно, сохранится спрос на такие основные услуги общественного характера как охрана здоровья матери и ребенка, а также постоянный спрос на образовательные услуги на всех уровнях. Трудоспособное население в возрасте от 40 до 60 лет увеличится более чем в два раза среди мужчин (110%) и женщин (114%) в период с 2000 до 2025 гг..

Такая большая доля молодого населения представляет собой вызов и открывает новые возможности. В Таджикистане 60% населения младше 25 лет, в Узбекистане и Кыргызской Республике 60% населения младше 30 лет, а в Казахстане 50% населения младше 29 лет. Новые возможности касаются будущего потенциала стран, у которых в последующие десятилетия будет большая доля населения трудоспособного возраста. Вызов заключается в предотвращении недостаточной занятости и отсутствия соответствующих навыков, которые бы позволили населению достигнуть успеха на рынке труда.

### 2.1 ТЕМПЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Регион испытал серьезный рост в последние годы, т.к. он восстановился после экономического спада и потери традиционных рынков, последовавших за обретением независимости (Всемирный банк, Индикаторы мирового развития). Высокие показатели связаны с ростом сферы услуг и промышленного сектора и снижением роли сельского хозяйства.

ГРАФИК 2.1 ГОДОВОЙ ПРИРОСТ ВВП В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ, 2008-11 (%)



Источник: работа автора на основе данных Всемирного банка, 2012

**ТАБЛИЦА 2.1 ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ВВП НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ**

	КЫРГЫЗСТАН	ТАДЖИКИСТАН	УЗБЕКИСТАН	ТУРКМЕНИСТАН	КАЗАХСТАН	РОССИ
1991	6 270	2 288	2 692	3 474	1 950	11 962
2000	5 406	1 507	969	2 322	1 632	8 613
2005	8 699	1 721	1 500	4 762	2 001	11 953
2006	9 529	1 756	1 583	5 245	2 121	12 878
2007	10 259	1 888	1 674	5 795	2 290	14 016
2008	10 469	2 027	1 781	6 567	2 456	14 767
2009	10 318	2 060	1 895	6 881	2 611	13 623
2010	10 916	2 008	1 940	7 422	2 786	14 183

*Примечание: паритет покупательной способности  
Источник: работа автора на основе данных Всемирного банка, 2012*

**Таблица 2.1** демонстрирует процесс восстановления стран Центральной Азии в период после обретения ими независимости и показывает, что только странам, имеющим богатые запасы естественных ресурсов, удалось превысить уровень 1991 года. Трудно распознать общие принципы экономического развития, в особенности в области сферы занятости. Хотя для сельского хозяйства во всех странах характерен спад с точки зрения вклада в ВВП, оно остается важным элементом занятости, охватывающим 31% занятого населения в Кыргызской Республике, 34% в Узбекистане и 30% в Казахстане (Отчеты ЕФО по Туринскому процессу 2012).

В связи с тем, что регион испытывает рост, рынок труда представляет собой проблему во всех странах, т.к. каждая страна имеет большую долю молодого населения и испытывает необходимость в экономическом росте, достаточном для того, чтобы поглотить продолжающийся стремительный рост поступления рабочей силы. Это по-прежнему оказывает давление как на сектор ПОО, так и на лиц, ищущих работу.

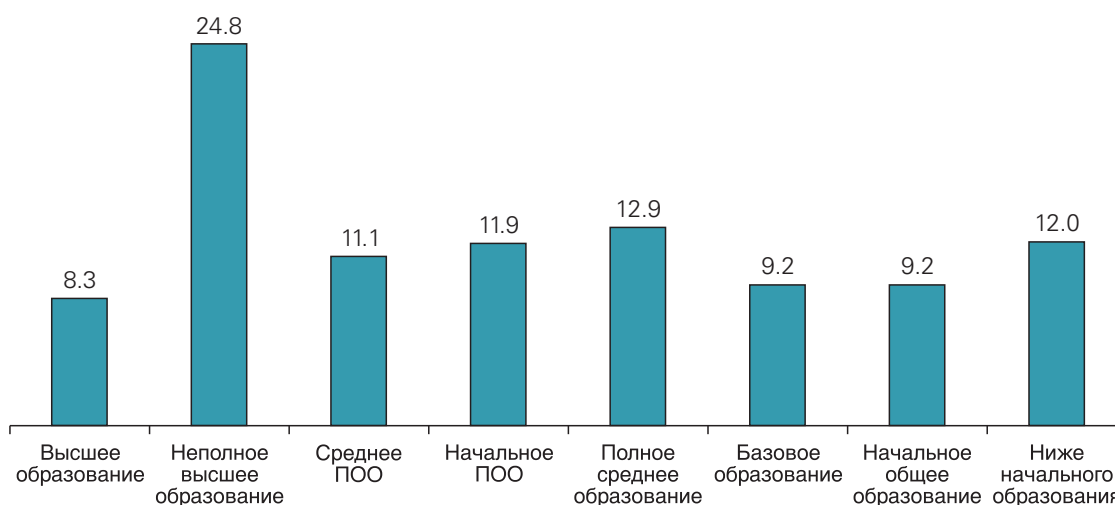
## 2.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ

Структура безработицы в регионе носит смешанный характер. Безработица в Казахстане падает, снизившись с 8,1% в 2005г. до 6,6% в 2009 г., а затем до 5,4% в 2011 г. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-24 лет сократился с 5,5% до 4,2% для мужчин и с 8,2% до 5% для женщин. В целом, уровень безработицы среди молодежи снизился с 6,7% в 2009 г. до 4,6% в 2011 г.

В Таджикистане, уровень безработицы среди молодежи выше – 12,9% в 2009 г. для возрастной группы 15-29 лет. В Кыргызской Республике совокупный уровень безработицы составил 8,6% в 2010 г., при более высоком уровне безработицы 13,7% для молодежи в возрасте 15-29 лет. В Узбекистане официальные цифры указывают на то, что уровень безработицы остается стабильно низким, составляя 0,2%.

Во всем регионе существует связь между уровнями образования и показателями безработицы.

**ГРАФИК 2.2 ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УРОВНЯМ, ТАДЖИКИСТАН (15-75), 2009 (%)**

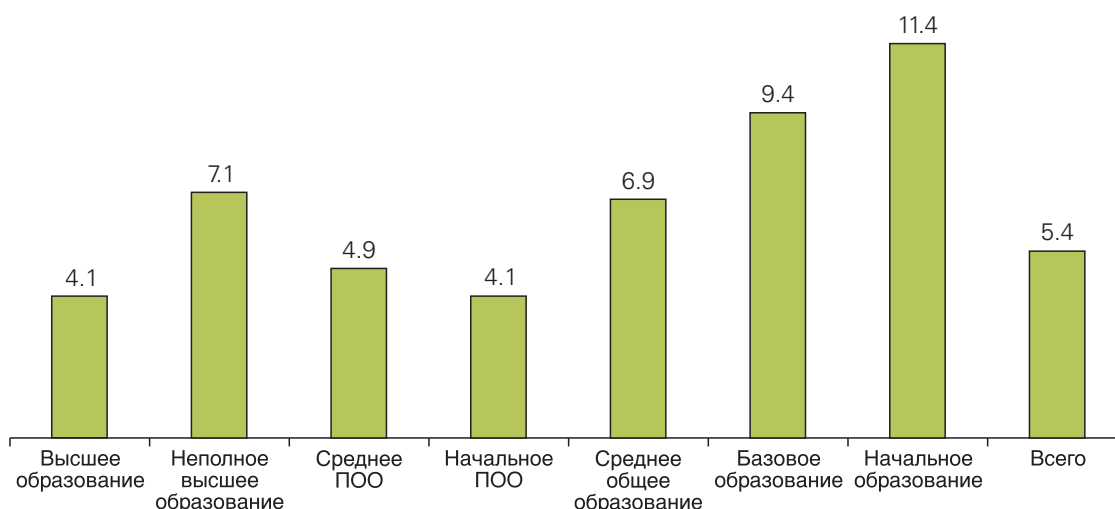


Источник: работа автора на основе данных Таджстат, 2009

В контексте безработицы в Таджикистане профессиональное образование функционирует хорошо по сравнению с другими уровнями образования. Цифры для Таджикистана свидетельствуют об ухудшающейся ситуации на рынке труда для всех групп по уровню образования, например, в период с 2004 по 2009 год уровень безработицы для выпускников профессионального образования и среднего образования вырос на 2,2% и 4,6 % соответственно. Однако, несмотря на эти наглядные цифры, они не являются окончательными, и необходимо дальнейшее исследование и анализ для того, чтобы подтвердить данную тенденцию в Таджикистане.

В плане Казахстана также прослеживается обратная зависимость между уровнем образования и уровнем безработицы.

**ГРАФИК 2.3 ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УРОВНЯМ, КАЗАХСТАН (15+), 2011 (%)**

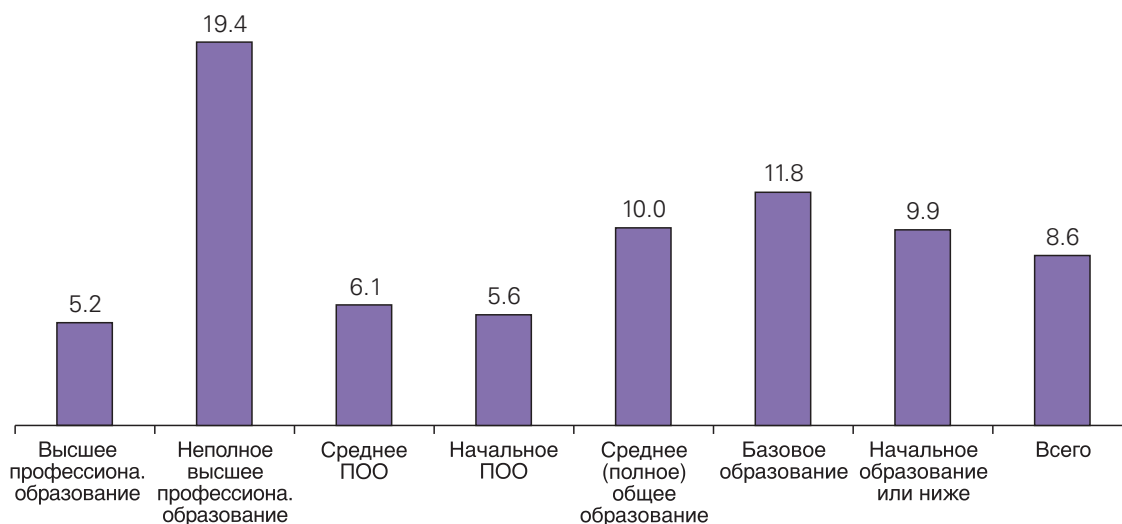


Источник: работа автора на основе данных Агентством Республики Казахстан по статистике; данные получены 31 августа 2012 г.

Для Казахстана цифры, также как и в случае с Таджикистаном, указывают на то, что как форма развития навыков, ПОО, либо начальное, либо среднее ПОО, функционирует лучше, чем общее образование.

Официальные данные Кыргызской Республики демонстрируют схожую взаимосвязь между ПОО и безработицей.

**ГРАФИК 2.4 ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УРОВНЯМ, КЫРГЫЗСТАН (15+), 2010 (%)**



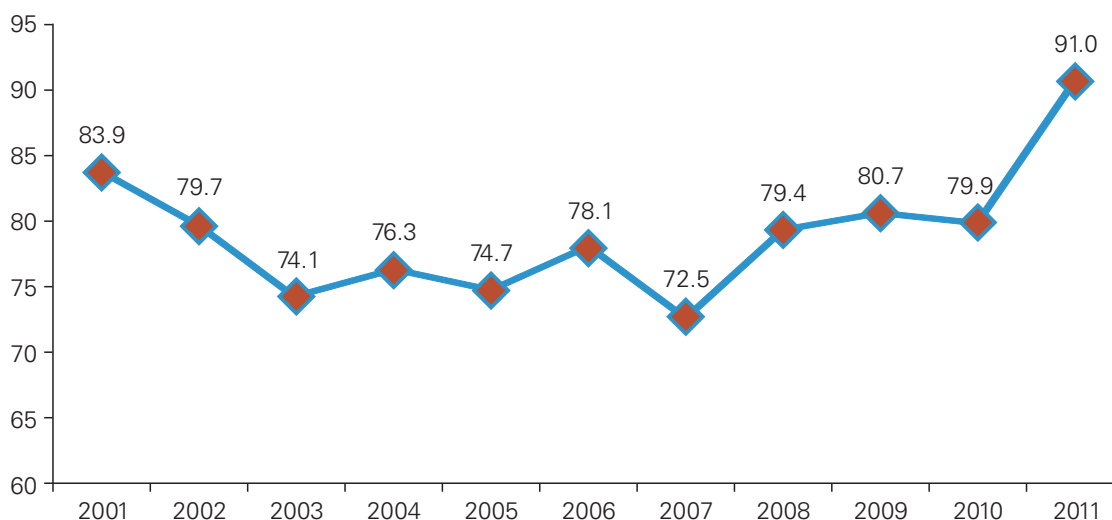
Источник: работа автора на основе данных Национального статистического комитета Кыргызской Республики, 2011

Показатели безработицы среди населения с начальным и средним ПОО ниже показателей безработицы среди населения с другими уровнями образования, за исключением полного высшего профессионального образования.

Несмотря на использование различных источников и разнообразных национальных методик сбора информации, данные указывают на то, что для этих трех стран региона – Казахстан Таджикистан и Кыргызстан – существует возможная взаимосвязь между уровнем образования и безработицей, например, чем выше уровень образования, тем ниже уровень безработицы. Поскольку данная модель наблюдается как в Таджикистане, который имеет рынок труда с ухудшающимися показателями, так и в Казахстане с более сильным рынком труда, вероятно, что ПОО эффективно как форма человеческого капитала для региона с точки зрения содействия занятости на рынке труда.

В Узбекистане низкий уровень безработицы и высокий уровень занятости выпускников ПОО, составляющий 91%, отражает особый подход к политике рынка труда с более сильным, чем в других странах региона, вмешательством и координированием со стороны государства, прежде всего в том, что касается процесса распределения рабочей силы.

### ГРАФИК 2.5 УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ, УЗБЕКИСТАН, 2001–11 (%)



Источник: данные предоставлены Центром среднего специального и профессионального образования, 2012

Наряду с обобщенными показателями, национальные отчеты содержат данные по занятости, свидетельствующие о разном уровне безработицы в отдельных странах и сферах. Так, в Горно-Бадахшанской автономной области Таджикистана уровень занятости снизился с 60,4% в 2004 г. до 34,4% в 2009 г. при соответствующем росте общего уровня безработицы в регионе с 18% до 23,3%. Аналогично, уровень занятости в Согдийской области страны снизился с 62,3% до 43,8% за тот же период, при этом уровень безработицы увеличился с 5% до 14,1%. В Казахстане данные национального отчета также отражают значительные различия между уровнем безработицы в городской и сельской местности. Например, в 2009 г. уровни безработицы среди мужчин в городской и сельской местности (соответственно 6,2% и 4,9%) были выше, чем соответствующие показатели для женщин (соответственно 9,8% и 6,8%). Несмотря на снижение в период с 2009 по 2011 гг., показатели для мужчин в городской местности оставались ниже, чем показатели для женщин. 5,1% для мужчин в сравнении с 6,1% для женщин. Это также соответствует официальным цифрам для Узбекистана, также выявившими различия между областями (региональными округами): Фергана – 15,1%, Самарканд – 12,9% и город Ташкент – 12,6 %<sup>4</sup>.

Региональные различия также очевидны в Кыргызской Республике, где данные указывают на некоторые проблемы рынка труда в регионе. Тогда как уровень безработицы трудоспособного населения в целом по республике в городской местности выше, по сравнению с сельскими регионами (8,6% в сравнении с 7,4%), для молодежи характерна обратная ситуация, когда доля безработных в сельской местности выше, чем в городской. 15% по сравнению с 18,6%. Данная разница может свидетельствовать о первоначальном и, в конечном счете, неуспешном поиске трудоустройства молодыми выпускниками в сельской местности, а также о внутренней миграции в городские районы в поисках работы. Кроме того, молодые выпускники в сельской местности могут вначале искать работу вблизи дома, брать работу на дому или перейти к бездействию или к внутренней или внешней миграции после некоторого времени, потраченного на безуспешные попытки обеспечить свою занятость. Как результат, в целом для сельских областей характерен более низкий уровень безработицы для трудоспособного населения в целом, нежели чем для молодых выпускников.

Неформальная занятость также представляет собой важный, но, как правило, не поддающийся измерениям вопрос. В Кыргызской Республике практически три четверти всей занятости

<sup>4</sup> Фактическая численность зарегистрированных безработных в Узбекистане достаточно низкая и может не отражать полностью региональные показатели безработицы.

приходилось на неформальный сектор. В городской местности каждое второе место работы приходилось на неформальный сектор, а в сельской местности – четыре из пяти рабочих мест. Для мужчин три из четырех мест работы были в неформальном секторе. Для женщин данный показатель был ниже – только два из трех мест работы были организованы неформально. В Таджикистане увеличивающееся количество трудоспособного населения влияет на неформальный сектор, который в основном состоит из предприятий на основе домашнего хозяйства или корпоративных предприятий, владельцами которых являются домашние хозяйства, производящие товары и услуги. Результаты обследования рабочей силы (ОРС) в 2009 г. выявили устойчивую тенденцию увеличения неформальной занятости (51% за исключением сельскохозяйственного сектора). В отчете по Туринскому процессу 2010 неформальный сектор экономики и неформальная занятость были определены в качестве проблем для экономики Узбекистана, при этом оценочные показатели указывают на то, что 35% заняты в неформальном секторе. Однако это не было подтверждено в отчете 2012 года, и данный вопрос требует дальнейшего анализа с тем, чтобы оценить его влияние и степень проявления в данном регионе.

Тенденции повышения эффективности более выражены в тех сферах, где есть сильная координация со стороны государства или тесные связи между предприятиями и провайдерами образования. Данный регион демонстрирует примеры и того, и другого явлений (например, взаимодействие бизнеса и образования в Казахстане растет, а в Узбекистане сильна поддержка государства в направлении людей на работу и в наборе рабочей силы). А также есть примеры того, когда оба явления частично или в значительной мере отсутствуют (например, Кыргызская Республика и Таджикистан). Регион все еще находится в процессе поиска баланса между результатами образования и потребностями производства. Все правительства осознают данную проблему и были введены либо вводятся соответствующие программы и инициативы.

Со времени формирования национальных экономик региона в 1990-е годы одной из наиболее очевидных, постоянных и во многом неразрешимых проблем является процесс перехода учащихся от ПОО к рынку труда. Общей тенденцией стало увеличение промежутка между обучением и работой вследствие упадка традиционных профессиональных структур и крупных предприятий с внутренними рынками труда, способными вобрать в себя новых работников. Это привело к увеличению времени, необходимого молодым людям для поиска работы, увеличению не постоянной работы, и более частой смены места работы, профессий, и отраслей экономической деятельности. Узбекистан во многом представляет собой исключение из данной тенденции также как Казахстан, который, обладая самой крупной экономикой региона, сохраняет более низкий уровень молодежной безработицы.

Фактические данные по опыту осуществления перехода (от обучения к рынку труда) в регионе поступают из различных источников информации и могут дать только ориентировочную картину, которая, будучи неполной, указывает на то, что в различных формах вопрос перехода останется основным приоритетом в регионе в кратко и среднесрочной перспективе.

## 2.3 МАЛЫЙ БИЗНЕС

Сектор малого бизнеса представляет собой динамическую область развития по всему региону, отвечающую за 97% предприятий в Казахстане и 74% занятости в Узбекистане, но только за 25% занятости в Таджикистане. Его рост связан как с положительными, так и с отрицательными тенденциями в экономике. Положительные тенденции состоят в переходе от крупных и координируемых государством предприятий к другим типам бизнеса, и отражают рост широкого спектра компаний, например коммерческих, индивидуализированных, туристических, а также розничных услуг и услуг в области информационных технологий во всем регионе. Малые и средние предприятия отвечают за большую долю занятости во всех странах и испытывали рост на протяжении десятилетия. Данный сектор, несмотря на его большой вклад в ВВП во всех странах, не обслуживается систематически системой ПОО в регионе, и его рост в целом не нашел отражения в стратегиях реформирования профессионального образования. Произошли некоторые изменения, и теперь обучение и услуги по поддержке малого бизнеса доступны в той или иной степени во всех странах. Сюда входят как инициативы в формальном секторе, например, меры в отношении

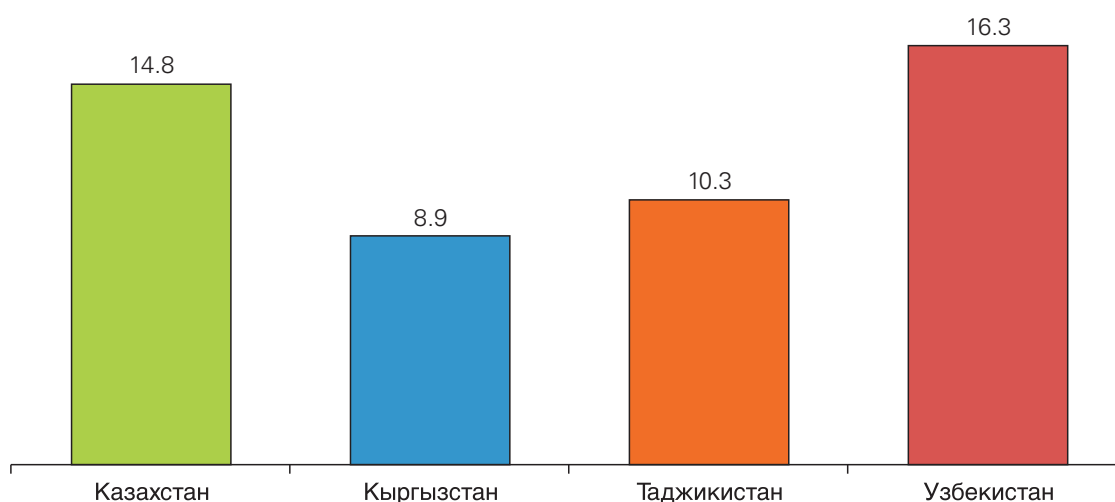
содержания учебных программ, связанные с ведением малого бизнеса, так и меры в неформальном секторе, например, общественные инициативы, а также множество различных программ, реализуемых ассоциациями торгово-промышленных палат, и стажировки, проводимые между учебными заведениями и предприятиями.

С другой стороны сектор малого бизнеса также растет благодаря ряду отрицательных влияний со стороны ограниченных возможностей рынка труда. Так, многие предприятия малого бизнеса возникают скорее как механизм выживания, и в меньшей степени как возможность предпринимательской деятельности. Обе формы малого бизнеса, при всём их качественном различии, не получают, судя по всему, должной поддержки со стороны сектора ПОО на местах.

## 2.4 МИГРАЦИЯ

Международными тенденциями в регионе является миграция в Казахстан и Россию, а также последующие денежные переводы в регионы, откуда произошла миграция, что является основным вкладом в местные статьи доходов. Внутренняя миграция обычно происходит в направлении городских районов с целью добиться лучших возможностей трудоустройства и доступа к лучшим услугам.

**ГРАФИК 2.6 СТРАНЫ ПРОИСХОЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ В РОССИИ, 2010 (%)**



Источник: работа автора на основе данных графиков 2010 г., опубликованных МОТ, 2012

Всемирный банк указывает на то, что те, «кто не смог трудоустроится дома, многие из них являются сельскими жителями, мигрировали в поиске работы за границу». Количество узбекских мигрантов в Россию и Казахстан сейчас оценивается примерно в 2 миллиона, или около 12% трудоспособного населения страны.

В Таджикистане миграция рабочей силы имеет два основных аспекта: внутренняя миграция – в основном из сельских в городские районы; и внешняя миграция – в основном в Россию. Душанбе привлекает людей из районов республиканского подчинения и Хатлонской области. Согласно обзору рабочей силы 2009 ежедневное число жителей пригорода, приезжающих в Душанбе, составляет 46 800 человек в сравнении с 4 200 едущих из Душанбе в другие районы. В Кыргызской Республике при общей нехватке возможностей трудоустройства в сельских районах относительно динамичные рынки труда городских районов могут действовать как магниты, привлекающие рабочую силу целой страны, а не только городскую. Это приведет к более высокому уровню безработицы в городских районах в сравнении с сельскими, если городской спрос на рабочую силу

будет неспособен принять поступающих внутренних мигрантов, и если внутренние мигранты будут отдавать предпочтение городской безработице. При таких сценариях акцент на экономическое развитие в сельских районах может стать альтернативным (и в итоге более устойчивым) решением в противовес концентрации усилий на борьбе с городской безработицей исключительно в городском контексте. Это предоставит внутренним трудовым мигрантам приемлемые экономические варианты на родине и одновременно сократит безработицу в городских районах посредством уменьшения внутренних миграционных потоков в городские районы.

# 3. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

У всех стран есть политические стратегии и обязательства в области равных возможностей и социального равенства. В каждой стране формальные инициативы включают ряд программ, как в сфере политики занятости, так и в сфере ПОО, которые направлены на «смягчение» проблем, связанных с социально неблагоприятными условиями. Роль ПОО является в некотором отношении неоднозначной: с одной стороны оно является инструментом реагирования на социальные потребности в повышении квалификации, но с другой стороны его деятельность как сектора может быть также причиной социально неблагоприятных условий. Процент отсева, низкий статус ПОО, например, в Таджикистане и Кыргызской Республике, по отношению к общему и высшему образованию наряду с отсутствием возможностей занятости для профессиональных профилей, которые не обновлялись, способствуют потребности в ПОО как средстве социальной поддержки.

Основной областью, в которой существуют слабые места, является сельскохозяйственный сектор, на который приходится значительная часть занятого населения региона. Сектор испытывал сокращение доли занятого населения и его вклада в ВВП. В условиях отсутствия возможностей трудоустройства имеются ограниченные возможности повышения квалификации вне профессионального сектора, т.е. имеется относительно мало рабочих мест, на которых выпускники могут развивать и повышать свои навыки и профессиональную компетентность.

В Таджикистане «Национальная стратегия развития образования» предусматривает рост числа людей, вовлеченных в ПОО, и представлена как мера содействия равенству и участию. В нее входят цели по увеличению числа учебных заведений профессионального образования, а также по стимулированию и улучшению условий в сфере образования, особенно в отношении молодых девушек и в сельских регионах. Дополнительные меры включают усовершенствование школ-интернатов для учащихся с особыми потребностями (согласно «Национальной концепции инклюзивного образования», утвержденной в 2001 г.). Школы-интернаты в Таджикистане важны для социальной интеграции. Для повышения эффективности работы школ-интернатов (84 в общей сложности) Министерство образования создало особое подразделение для управления ими с целью создания учебных программ и предоставления детям, поступившим в школы-интернаты, возможность завершить общее среднее образование. Преподаватели и специалисты школ-интернатов, специальных дошкольных учреждений (Отчет по Туринскому процессу для Таджикистана 2012) – в общей сложности 13, почти 9 000 детей и 939 преподавателей в 2010г. – и заочных школ – 6 в общей сложности, охватывали 740 детей в 2010г. – обучаются на факультете педагогики и психологии и специализируются на работе с учащимися, имеющими затруднения в приобретении знаний. Образование для лиц, бросивших учебу, количество которых оценивается в 17% от числа учащихся общеобразовательных школ, предоставляется 78 центрами (финансируемыми из государственного бюджета) для 32 046 детей вне установленного времени занятий в школе. Показатель зачисления в учебное заведение существенно падает для всех уровней выше базового уровня образования. В основном девочки бросают школу после получения базового образования. Дети из малообеспеченных семей имеют самый высокий процент отсева<sup>5</sup>.

Во всех странах региона образование является бесплатным, что содействует участию в нем. В Казахстане стипендии на образование предоставляются большинству учащихся ПОО – примерно 93% учащихся. Однако многие сельские учебные заведения признаны не имеющими достаточно помещений, оборудования и охвата учащихся, например, в Казахстане в 2011г. из 894 колледжей ПОО примерно 20% размещались в сельской местности, при этом только 8,7% учащихся системы ПОО обучались в сельских учреждениях. С 2010 г. инициативы, направленные на расширение использования ПОО в качестве средства социальной поддержки, включают ряд мер, введенных в рамках «Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития

<sup>5</sup> Исследование ЕФО, проведенное в 2010 г. исследовательским центром «Шарк», указывает на то, что 15% учащихся среднего образования не посещают занятия (Олимова, 2010 г.).

Казахстана на 2010-2014 годы». Данная программа нацелена на создание 96 000 социальных рабочих мест для целевых групп при государственном софинансировании, включая организацию практического обучения для 34 000 молодых людей на предприятиях. Данная программа также нацелена на содействие развитию различных форм гибкой занятости и на интеграцию 65 000 самостоятельно занятых, безработных и малообеспеченных людей в производительную занятость посредством подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

ПОО признано инструментом социальной поддержки, в частности в Кыргызской Республике, где начальное профессиональное образование и обучение выполняет социальную роль для групп, находящиеся в уязвимом положении, таких как заключенные, лица, бросившие учебное заведение, а также люди с особыми потребностями, такие как лица с ограниченными возможностями. Оценочные показатели для Кыргызской Республики указывают на то, что только около 50% людей с ограниченными возможностями младше 18 лет проходят обучение. В Кыргызской Республике лишь 30% учащихся начального ПОО – женщины, что свидетельствует о спаде с 2010 г., но они преобладают в среднем ПОО.

В Таджикистане трудности, связанные с доступом к услугам, сочетаются с нехваткой подготовленных преподавателей для оказания поддержки детям с особыми потребностями. Система начального ПОО включает 17 реабилитационных колледжей и предлагает финансовую поддержку посредством различных мер, таких как места в общежитии, стипендии (примерно 15-18% бюджета). В период с 2008 по 2012 г. финансирование социально уязвимых групп населения оставалось стабильным. Однако в качестве средства социальной поддержки сектор обладает потенциалом, например, процент отсева из системы обязательного образования все еще оценивается в 15,6%, лишь около 1 500 из 100 000 потенциальных учащихся используют ПОО как путь возвращения в систему образования. Аналогично этому существует большой разрыв (который, согласно оценке, составляет 100 000) между числом работающих и неработающих лиц с ограниченными возможностями.

В Кыргызской Республике ряд профилактических мер, таких как повышение эффективности профессиональной ориентации (согласно оценке 17% учащихся получили консультацию относительно профессии), является новой тенденцией, способной сократить количество учащихся, которые при поиске трудоустройства сталкиваются с ограниченным количеством рабочих мест или низкими зарплатами, либо ограниченными возможностями для непрерывного образования и обучения. Кроме того, существует небольшая, но развивающаяся тенденция в направлении признания неформального обучения в Таджикистане, что предоставляет некоторую поддержку возвратившимся мигрантам в плане признания на национальном рынке труда компетенций и опыта, полученных в других странах.

Узбекистан достиг гендерного равенства, в начальном, базовом общем среднем и среднем ПОО в 2005 г. Рост участия женщин во второй ступени среднего образования является важной целью реформы и предлагает большой потенциал для углубления и расширения участия женщин в трудовых ресурсах и для улучшения общего положения в жизни<sup>6</sup>. В высшем образовании показатели зачисления для мужчин выше, чем для женщин (Всемирный банк, 2012 г.). Тем не менее, ожидается улучшение гендерного баланса в сфере высшего образования до 2015 г. (Всемирный банк, 2011 г.).

Одной из основных задач региона является использование ПОО как меры поддержки. «Вспомогательной» мерой в Узбекистане, Кыргызской Республике и Таджикистане является предоставление коротких профессиональных курсов через программы обучения взрослых Министерства труда. Они предлагают возможности краткосрочного обучения для овладения навыками, которые пользуются спросом. Будучи потенциально успешными, данные курсы, хотя и сертифицируются, не содействуют продолжению обучения или переходу в непрерывное ПОО. Основной тенденцией в регионе в этом отношении является четкое разделение между данными курсами и программами ПОО, курируемыми Министерством образования.

6 Выступление Президента в ходе Международной конференции «Подготовка образованного и интеллектуально развитого поколения», Ташкент, февраль 2012 г.

# 4. ВНУТРЕННЕЕ КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Системы ПОО региона различаются с точки зрения структуры и потенциала. Все системы проходят процесс реформирования с целью увеличения числа учащихся в ПОО и потенциального вклада данного сектора в развитие.

## 4.1 МАСШТАБЫ СИСТЕМЫ

Для Узбекистана ПОО является основным инструментом реформирования с 1990-ых годов. С того времени ПОО получает существенную политическую поддержку и инвестирование, тогда как в Казахстане данный сектор соперничает с высшим образованием на политическом уровне и получил внимание лишь с начала 2000-ых. По причинам, обусловленным контекстом (Национальные отчеты Таджикистана и Кыргызской Республики по Туринскому процессу 2012 г.), в Кыргызской Республике и в Таджикистане внимание этому сектору на политическом уровне в целях его расширения было уделено, судя по всему лишь совсем недавно. Данные различия в степени внимания на политическом уровне влияют на соответствующий потенциал различных национальных систем. Тем, кто получил внимание на более поздней стадии, еще предстоит проделать длинный путь в плане развития.

Различия в плане масштабов системы важны. Узбекистан и Казахстан обладают самыми крупными системами в регионе, затем следуют Кыргызская Республика и Таджикистан. Размер оказывает влияние на более мелкие системы, т.к. они не способны извлечь преимущества из эффекта масштаба в инфраструктуре и учебных программах, что доступно от более крупным системам.

**ТАБЛИЦА 4.1 ИЗБРАННЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ ПО МАСШТАБУ СЕКТОРОВ ПОО В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ**

СТРАНА	ГОД	КОЛИЧЕСТВО УЧАЩИХСЯ ПОО			КОЛИЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ			КОЛИЧЕСТВО ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ/ ТРЕНЕРОВ		
		Начальное	Среднее	Всего	Начальное	Среднее	Всего	Начальное	Среднее	Всего
Таджикистан	2010 г.	22 316	37 550	59 866	66	49	115	2 287	3 710	5 997
Казахстан*	2011 г.			604 000			894			45 700
Кыргызстан	2012 г.	42 018**	72 323	114 341	109	122	231	3 647	5 590	9 237
Узбекистан***				1 724 000			1 430			75 480

(\*) Нет отдельных данных по начальному ПОО и среднему ПОО. См. ниже более подробную информацию по системы ПОО Казахстана. (\*\*) Включает 13 189 учащихся-заочников. (\*\*\*) В Узбекистане не существует различия между начальным и средним профессиональным образованием. Данные последнего года.

## 4.2 СТРУКТУРА ПОО

Системы Кыргызской Республики и Таджикистана имеют сходства. В обеих странах ПОО имеет сектор «начального ПОО» и сектор «среднего ПОО». Оба сектора в каждой стране имеют определенные связи с обязательным или базовым средним образованием (как правило, среднее образование по завершении 9 классов) и с законченным общим средним образованием (как правило, среднее образование по завершении 11 классов). Кроме того, начальное и среднее ПОО связаны друг с другом, при этом после начального ПОО можно продолжить образование в среднем ПОО.

В Кыргызской Республике начальное ПОО предлагает программы обучения длительностью от 1 до 3 лет. Продолжительность не является фиксированной, т.к. существует несколько возможных «точек входа» на первый, второй и третий год обучения, при этом в основном точка входа существует на первый или третий год, соответственно по окончании общего базового среднего образования после 9 классов или среднего образования после 11. Трехгодичная программа направлена на сочетание среднего образования с «серьезным» профессиональным компонентом. Окончание трехгодичной программы ведет к получению диплома о среднем образовании с присвоением профессиональной квалификации, что даёт возможность доступа на уровень среднего ПОО или высшего профессионального образования.

Среднее ПОО является четырехгодичной программой, направленной на подготовку технических специалистов или руководителей среднего звена. В целом, среднее ПОО более «академичное», чем программа начального профессионального образования. Как и в случае с программой начального профессионального образования, доступ на уровень среднего ПОО открыт после окончания 9 или 11 классов. После 9 классов программа среднего профессионального образования длится 4 года, а после 11 классов – 2 года. Программа среднего профессионального образования предлагает завершившим ее учащимся возможность поступления для получения высшего профессионального образования с возможностью – в зависимости от экзаменов учреждения и специализаций – непосредственного поступления на второй и иногда на третий год обучения по программе высшего профессионального образования.

Таджикистан имеет схожую структуру, состоящую из начального и среднего ПОО. Учащиеся могут поступать на программу начального ПОО после окончания обязательного (базового) среднего образования после 9 лет. После одного года обучения учащиеся могут получить диплом технического специалиста и профессиональное образование. Учащиеся могут также сочетать ПОО с общим средним образованием для получения как диплома о ПОО, так и диплома об окончанном общем среднем образовании. Система среднего ПОО также следует простой модели Кыргызской Республики, т.е. после обязательного образования учащиеся могут окончить 4 года обучения для получения диплома о среднем ПОО или, после завершения общего среднего образования учащиеся могут поступить на обучение по двухгодичной программе для получения диплома, объединенного со средним ПОО. Учащиеся, окончившие одногодичную программу начального ПОО, могут также перейти к программе среднего профессионального образования.

В Узбекистане определяющей характеристикой национальной модели образования является разделение системы среднего образования после окончания 9 классов (примерно в возрасте 16 лет) на профессиональный и академический виды обучения. Профессиональным обучением охвачена большая часть учащихся. Оно включает трехгодичную программу, ведущую к получению Диплома о среднем специальном профессиональном образовании, который дает выпускнику звание «младшего специалиста». Учебная программа является всеобъемлющей, поскольку сочетает общее, основное профессиональное, и профильное (специальное) содержание, которое нацелено на подготовку соответствующего специалиста для ряда должностей. Узбекская система отличается от систем Кыргызской Республики и Таджикистан тем, что она не только отвечает за большинство учащихся, но и тем, что она не имеет разделения системы на начальное и среднее ПОО. В Казахстане с 2011 года нет разделения между начальным и средним ПОО, кроме того сейчас система называется «профессиональное и техническое образование», а все учреждения ПОО

называются «колледжи»<sup>7</sup>. В Узбекистане система профессионального образования охватывает 91% учащихся, в Таджикистане (включая сектор начального и сектор среднего ПОО) примерно 3,5% учащихся. В Кыргызской Республике доля учащихся начального ПОО составляет примерно 3% от числа учащихся 9-11 классов общего образования, а доля учащихся среднего профессионального образования – приблизительно 30% от учащихся высшего профессионального образования (Основано на цифрах в отчете ЕФО по Туринскому процессу – Кыргызская Республика 2012 г.).

Все национальные системы в большей или меньшей степени предоставляют в той или иной форме «мостики» между секторами образования. В Казахстане, Таджикистане и Кыргызстане существуют «мостики» между вторым этапом общего среднего образования и ПОО, а также между ПОО и высшим образованием (напрямую, либо путем перехода от начального ПОО к среднему ПОО и затем к высшему образованию). В Узбекистане существует возможность перехода выпускников ПОО на более высокие ступени обучения. Однако во всех этих случаях данные возможности ограничены либо, что касается предпочтений учащегося, подвержены серьезному влиянию традиционного пути перехода от общего к университетскому образованию, либо такими препятствиями, как ограниченное количество ученических мест или вступительные экзамены. Во всех странах за исключением Узбекистана, ПОО не воспринимается как высокий статус и привлекательная возможность, и в их системах наблюдается тенденция к высшему образованию, которому учащиеся отдают свое предпочтение.

В Казахстане основным достижением стал рост числа учреждений профессионального образования и обучения, который составил 49% за последние 10 лет, в основном за счет увеличения числа частных колледжей на 79% по сравнению с 15% для государственных колледжей. Аналогично в Кыргызской Республике наблюдался серьезный рост в компоненте среднего профессионального образования национальной системы, где число колледжей увеличилось с 90 до 122 с 2008/09 гг. Среди них 53 колледжа являлись государственными, 23 частными и 46 интегрированными в учреждения высшего образования. В Узбекистане сектор продолжал расти, и в период с 2010 г. число профессиональных колледжей увеличилось на 100. В Таджикистане рост в основном заключался в установлении планового показателя для краткосрочных (зачастую продолжительностью 1-6 месяцев) профессиональных курсов для взрослых, но в апреле 2012 г. Президент объявил о цели расширения предоставления ПОО и увеличения числа обучаемых до 100 000 в период 2012-13 гг.

## 4.3 ПОДГОТОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА

Непрерывное развитие в регионе является движущим фактором содействия подготовке преподавателей и общему обеспечению качества ПОО. Национальные отчеты освещают ряд проблем, связанных с качеством преподавания и потенциалом учебных заведений, включая менеджмент и профессиональный статус, но также указывают на то, что учебные заведения профессионального образования восприимчивы к инновациям, а также на увеличение контингента учащихся там, где ощущается тенденция к улучшению и модернизации (Отчет Таджикистана по Туринскому процессу 2012 г.). В последние годы все страны в регионе стремились повысить привлекательность профессии преподавателя посредством повышений заработной платы.

Национальный отчет Казахстана выдвигает на первый план подготовку 1600 преподавателей с 2011/12 гг. в качестве основного приоритета наряду с повышением квалификации преподавателей и развитием инфраструктуры (компьютеры, здания, материальная база). В 2012 г. были созданы шесть новых региональных учебных центра с новой программой повышения квалификации преподавателей. В Кыргызской Республике повышение квалификации преподавателей усиливается в системе начального ПОО путем обновления методического обеспечения в целом для системы начального ПОО и учебных заведений по вопросам разработки образовательных стандартов ПОО, учебных программ и педагогических подходов. Схожие инициативы не проводятся

<sup>7</sup> Описание системы не было включено в национальный отчет Казахстана.

в секторе среднего профессионального образования, несмотря на его большой рост по сравнению с сектором начального ПОО.

В Узбекистане стремительный рост системы привел к пересмотру Правительством аспектов ее функционирования с целью поддержания темпа реализации реформы. Например, в 2012 г. Правительство ввело ряд мер по совершенствованию системы обучения учащихся и качества подготовки преподавателей.

Для Таджикистана вопросы по обеспечению качества ПОО затрагиваются в Национальной стратегии развития образования до 2020 г., в частности посредством создания нового национального центра обеспечения качества.

**ТАБЛИЦА 4.2 ИНИЦИАТИВЫ ПО СТРАНАМ**

СТРАНА	ИНИЦИАТИВЫ И ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ТРЕНЕРОВ ПОО	ИНИЦИАТИВЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА
<b>Таджикистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Планы национальной стратегии образования по реструктуризации повышения квалификации и реорганизации педагогических колледжей и учреждений высшего образования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Разработка процессов мониторинга и оценки</li> <li>■ Национальные процессы оценки достижения результатов обучения</li> </ul>
<b>Казахстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Развитие региональных центров и 4 годичной модульной системы повышения квалификации</li> <li>■ Повышение заработной платы преподавателей и новые карьерные шаги для преподавателей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Привлечение социального партнерства</li> <li>■ Обновление структуры и содержания ПОО</li> <li>■ Развитие инфраструктуры обучения</li> <li>■ Повышение эффективности управления системы ПОО</li> <li>■ Внедрение электронного обучения</li> </ul>
<b>Узбекистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Повышение заработной платы и менеджмент, основанный на показателях эффективности работы</li> <li>■ Директорский фонд и инициативы в области подготовки преподавателей для роста доли преподавателей с высшим образованием</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Меры по повышению эффективности системы обучения учащихся и квалификации преподавателей (2012 г.)</li> </ul>
<b>Кыргызстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Создание методического центра, занимающегося вопросами повышения квалификации для начального ПОО</li> <li>■ Шаги в направлении контроля эффективности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Нет значительных изменений в области обеспечения качества с 2010 г. в среднем ПОО</li> </ul>

Некоторые инициативы оказываются более прогрессивными, чем остальные, например, Таджикистан и Кыргызская Республика только приступают к реализации своих программ повышения квалификации. Кроме того, развитие инфраструктуры, что касается зданий учебных заведений, их ремонта и содержания, неодинаково: более крупные системы региона, такие как в Узбекистане, серьезно инвестируют в создание новых учебных заведений и колледжей, а Казахстан создает новые региональные центры.

## 4.4 НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Число краткосрочных курсов в регионе растет, что, как правило, является составляющей деятельности Министерства труда, направленной на обучение безработных или переквалификацию взрослого населения и служащих. Во всех случаях эти краткосрочные курсы являются «обособленными» и предоставляют их участникам профессиональные навыки, соответствующие должностям или рабочим местам, имеющимся на рынке труда. Хотя данные курсы, как правило, сертифицируются, они не связаны с другими дипломами и не дают участникам возможности приобрести знания, необходимые для получения новой квалификации или квалификации более высокого уровня, равно как способствовать этому. В связи с этим рост числа краткосрочных курсов не отражает, за исключением Таджикистана, стратегическое направление политики в области профессионального обучения данного региона, а скорее является инициативой, в основе которой лежит необходимость предоставления навыков, соответствующих имеющимся возможностям в области занятости.

В Кыргызской Республике образование взрослых охватывает широкий спектр предложений, включая вечерние курсы, языковые и компьютерные курсы и краткосрочные программы в соответствии с потребностями рынка труда. Образовательные услуги предоставляются как государственными, так и частными провайдером. Предоставление (образовательных услуг) государственными учреждениями связано с системой начального ПОО. За последние годы оно существенно увеличилось, и в 2012 г. охватывало 31% контингента учащихся, что вдвое больше в сравнении с 2006 г. Кроме того, увеличивалось число краткосрочных курсов, финансируемых непосредственно работодателями, равно как и число учащихся (7 000), поступающих на обучение за свой счет.

В Таджикистане краткосрочные курсы предлагают Министерство образования и Министерство труда по согласованию с Национальным центром обучения взрослых для всех людей старше 15 лет. В 2011 г. данный центр инициировал процесс сертификации знаний и навыков, что увеличило число выпускников с 11 000 до 44 500. В Таджикистане данной системе предстоит еще создать законодательную базу для консолидации и подкрепления данной формы сертификации и привести ее в соответствие с профессиональным сектором в целом. В Узбекистане краткосрочные курсы предоставляются через программы Министерства труда, часто с использованием инфраструктуры профессионального колледжа и учебных программ Министерства образования. Курсы длятся 1-6 месяцев. В 2011 г. 50% учащихся были людьми в возрасте 20-30 лет. В Казахстане профессиональная подготовка для безработных ограничена и предоставляется по запросам от работодателей и для тех, кто способен гарантировать трудоустройство, либо как часть инициатив по содействию предпринимательству для самостоятельной занятости. Для проведения обучения по повышению квалификации учреждения образования должны пройти конкурсный отбор. Издержки часто оплачиваются государством или разделяются с предприятиями.

Краткосрочные курсы содействуют общей эффективности систем и предоставляют специализированное обучение навыкам в соответствии с потребностями промышленности и индивидуальными потребностями. Также они могут быть полезны для людей, которые работают и хотят повысить свою квалификацию, или для людей, которые являются безработными и заботятся о пополнении своего набора навыков для того, чтобы лучше соответствовать предложениям по трудоустройству. Растущий интерес к краткосрочным курсам влияет на сертификацию и обеспечение качества, что, возможно, потребует рассмотрения вопроса о том, каким образом они связаны с программами, предоставляемыми Министерством образования. Сейчас ни в одной стране региона нет связи между сертификатами профессиональной подготовки, выдаваемыми посредством краткосрочных курсов, и сертифицированными программами, предоставляемыми Министерством образования. Так же имеется лишь несколько инициатив по признанию неформального или спонтанного обучения – единственным примером в этой области является программа по оценке навыков в Таджикистане для возвращающихся обратно мигрантов.

Узбекистан, Таджикистан, а также Казахстан и Кыргызстан в различной степени работают над разработкой национальных рамок квалификаций, которые могли бы содействовать многим из реализуемых в регионе инициатив. Рамка могла бы способствовать повышению потенциала каждой системы, позволив различным частям системы – начальное, среднее ПОО и непрерывное профессиональное обучение – объединиться и тем самым найти возможные пути достижения эффективности, например, посредством траекторий от краткосрочных курсов к более длительным квалификациям, а также посредством использования общих подходов к обеспечению качества.

# 5. УПРАВЛЕНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ

Управление и координирование профессионального образования в регионе осуществляется главным образом правительственными учреждениями и ведомствами с некоторыми различиями в организации непрерывного профессионального обучения, начального и среднего ПОО.

## 5.1 УПРАВЛЕНИЕ

В Таджикистане с 2008 г. начальное и среднее ПОО курируются Министерством образования. Все 66 учебных заведений начального профессионального образования и обучения подпадают под компетенцию Министерства образования. Что касается среднего ПОО, то ответственность за 49 учебных заведений разделена между Министерством образования (20 учебных заведений), Министерством культуры (6), Министерством сельского хозяйства (2), Министерством здравоохранения (15), Министерством энергетики (3), Таджикским алюминиевым заводом (1), Рогунской гидроэлектростанцией (1), Комитетом по делам молодежи, спорта и туризма (1).

В Министерстве образования есть Управление начального и среднего профессионального образования, которое отвечает за разработку и реализацию политики и стратегий в области профессионального образования и обучения, в структуре которого имеется 2 подразделения: одно для начального ПОО, а второе для среднего ПОО. Ответственность за координирование работы учебных заведений разделена между региональными, районными и городскими властями, за некоторым исключением, например, Душанбе, районы республиканского подчинения, Хатлонская область и Горно-Бадахшанская автономная область подчиняются непосредственно Министерству образования. Согдийская область является еще одним исключением, имея подразделение ПОО внутри Управления образования в исполнительной власти регионального правительства, которое осуществляет непосредственное управление 23 учебными заведениями начального и среднего ПОО (7 000 учащихся, 36 профессий).

Непосредственное управление внутри учебных заведений начального и среднего профессионального ПОО осуществляется Директорами, которые назначаются и смещаются с должности Министерством образования по рекомендации местных властей. Педагогический совет имеется в каждом учебном заведении профессионального образования и обучения, он занимается вопросами образовательной деятельности и действует в соответствии с Уставом педагогического совета учреждений профессионального образования и обучения.

Ответственность за разработку стандартов, содержания предметов, учебных программ, учебных пособий, а также учебных материалов несет Академия образования, созданная в 2009 г. на базе Академии педагогических наук. Академия образования несет непосредственную ответственность за два учреждения: Институт развития образования и Национальный институт профессионального развития и переподготовки.

Институт развития образования является исследовательским центром, занимающимся всеми аспектами, имеющими отношение к содержанию образования, разработке программ, изданию учебников, организации конференций и проведению исследований, и т.д. Национальный институт профессионального развития и переподготовки несет ответственность за подготовку преподавателей и мониторинг качества образования.

Система непрерывного профессионального обучения находится в компетенции Министерства Труда под управлением Государственного Агентства социальной защиты и занятости. В Министерстве труда имеется Управление по разработке политики образования взрослых, а в Агентстве –

подразделение по развитию образования для безработных. Методологическая экспертиза проводится Национальным центром образования взрослых (НЦОВ).

В Кыргызской Республике основным событием с 2010 г. стало создание Министерства молодежи, труда и занятости, которое осуществляет управление ПОО совместно с Министерством образования. Министерство образования несет ответственность за лицензирование всех провайдеров образования, включая провайдеров начального ПОО. Министерство образования также несет ответственность за среднее ПОО, образование взрослых и неформальное образование. Существует более 1 000 организаций, которые имеют лицензии на осуществление образования взрослых и неформального образования.

Министерство молодежи, труда и занятости несет ответственность за занятость (включая также активную политику рынка труда) и начальное ПОО, которое находится под управлением Агентства профессионально-технического образования. Все 109 учебных заведений начального ПОО относятся к государственной форме собственности и финансируются государством<sup>8</sup>. В марте 2012 г. Правительство объявило о создании Национального квалификационного совета по навыкам, поручив Агентству профессионально-технического образования действовать в качестве секретариата Совета.

В Узбекистане управление системой образования распределено между Министерством высшего и среднего специального образования и Министерством народного образования. Министерство высшего и среднего специального образования охватывает высшее и среднее специальное образование, включая ПОО. Иные министерства, отвечающие за учебные заведения, осуществляющие подготовку специалистов в соответствующих областях промышленности, таких как, железная дорога, туризм и водное хозяйство, взаимодействуют с Министерством народного образования и Министерством высшего и среднего специального образования. Министерство труда и социальной защиты управляет и координирует вопросы обучения взрослых.

Еще одним органом является Республиканский центр тестирования, который является автономным учреждением, осуществляющим руководство по разработке и проведению тестирования, как для специального, так и для общего образования для сертификации учащихся.

Оперативное управление общим и начальным образованием, т.е. для лиц младше 16 лет, осуществляется провинциальными и районными советами. Главным органом по управлению ПОО является Центр среднего специального и профессионального образования (ЦССПО) при Министерстве высшего и среднего специального образования. Он отвечает за руководство академической, методологической и организационной деятельностью академических лицеев и профессиональных колледжей. Он предоставляет услуги, связанные со средним специальным профессиональным образованием для руководителей органов управления (по согласованию с местными органами властями), а также предоставляет квалифицированных профессоров, преподавателей и специалистов по техническому обучению.

Национальные образовательные стандарты, которые готовятся для всех областей учебных программ, являются главным организационным инструментом в данной системе, т.к. они формируют содержание учебных программ, цели проведения оценки, а также сроки обучения. ЦССПО взаимодействует с региональными (местными) органами, особенно в отношении окончания учащимися 9 лет обучения по учебной программе средней школы и их последующего зачисления в академические лицеи и профессиональные колледжи.

В Казахстане существует централизованная структура со стандартизированным регулированием. Внутренние вопросы учебных заведений профессионального образования и обучения (цели, содержание, методология и организация профессионального образования и обучения) являются зоной ответственности национального правительства, тогда как внешние вопросы (финансирование, материально-техническое обеспечение, ресурсы) находятся в ведении местных

<sup>8</sup> Законодательная база дает возможность частного предоставления образовательных услуг на всех уровнях образования.

органов исполнительной власти. Департамент технического и профессионального образования Министерства образования и науки отвечает за политику в области ПОО и его развитие.

Что касается управления, национальный отчет Казахстана указывает на отсутствие законодательной базы для принятия решений при сотрудничестве и совместной ответственности государственного и частного сектора. Были сделаны шаги по созданию «Советов на национальном, региональном, местном и отраслевом уровнях для реализации вертикальной структуры управления» в связи с необходимостью «связать активную политику рынка труда и процесс индустриализации с профессиональным образованием и обучением».

В 2011 году Премьер-министр создал Национальный совет по профессионально-техническому образованию, включающий отраслевые министерства, представителей от работодателей и отраслей, а также регионы и местные органы власти. Кроме того, в 2012 году были созданы 16 региональных советов, 14 отраслевых советов, 162 местных совета и институциональных совета. С внедрением структуры, в основе которой лежат Советы, начиная с 2011 г. вступила в действие диверсифицированная система вертикального менеджмента качества профессионального образования и обучения. Основная задача состоит в том, чтобы деятельность советов отвечала потребностям и чтобы были созданы условия для сотрудничества, сопровождающегося сбалансированным потоком информации «снизу вверх» и «сверху вниз».

В значительной степени системы ПОО адаптируются к изменяющимся контекстам. Наиболее стабильной в регионе оказалась система ПОО Узбекистана, тогда как в других странах механизмы управления меняются, либо в связи с региональным развитием и инициативами по взаимодействию образования и бизнеса, как в Казахстане, либо в связи с новыми инициативами по наращиванию потенциала. Например, Кыргызская Республика и Таджикистан в краткосрочной и среднесрочной перспективе согласно своим стратегиям развития движутся в направлении более интенсивного использования индикаторов и оценки. Достигнут важный прогресс в вовлечении бизнес сообщества в политическое консультирование на различных уровнях, но бизнес скорее содействует, нежели является движущей силой.

## 5.2 ПАРТНЕРСТВО С БИЗНЕСОМ

Основная институциональная тенденция в регионе заключается в растущей потребности во взаимодействии между бизнесом и образованием. Существуют различные формы такого взаимодействия в регионе, начиная с простого местного или регионального партнерства между предприятиями и учреждениями образования (например, учебные заведения начального профессионального образования, средние профессиональные колледжи); слабое или тесное административное сотрудничество между региональными и местными органами власти, учебными заведениями и предприятиями или торговыми палатами; зарождающимся сектором или региональными организациями, предоставляющими консультирование по необходимым навыкам в соответствии с потребностями промышленности. В целом, координирование со стороны правительства сильно в Узбекистане, тогда как в Казахстане также существует активно формирующаяся сеть советов, которая впоследствии может развиваться до предоставления посреднической функции во взаимодействии между образованием и бизнесом. Вовлеченность промышленности наиболее незначительна в Кыргызской Республике и Таджикистане.

В конце 2011 г. Правительство Казахстана создало организацию под названием Холдинг «Касипкор», акционерное общество, финансируемое правительством с участием государственного и частного секторов, созданное как межотраслевой и межинституциональный центр. Его создание имело под собой три цели: исследование передового опыта на международном уровне и его внедрение в систему ПОО Казахстана, создание сети колледжей мирового класса в сотрудничестве с лидирующими образовательными учреждениями и бизнесом, а также усиление национального и международного сотрудничества в ПОО на всех уровнях управления.

Формы взаимодействия образования и бизнеса весьма разнообразны. Казахстан вовлекает бизнес в развитие кооперативной формы обучения и в создание современных секторов ПОО в ряде

основных отраслей экономики. Узбекистан прилагает усилия к усилению существующего взаимодействия с бизнесом, делая акцент на предоставление учащимся возможностей обучения на базе предприятий. В Кыргызской Республике бизнес принимает участие в национальных, а с недавнего времени также в отраслевых советах. В Таджикистане взаимодействие между бизнесом и образованием носит разнообразный характер, имеются местные формы партнерства в различных регионах. Задача заключается в расширении сфер взаимодействия и в содействии реальному партнерству между работодателями и предприятиями, а также между лицами, ответственными за разработку политики, и учебными заведениями. Это длительный процесс развития, который будет подкреплен трехсторонне согласованными стратегиями и вытекающими из них обязанностями сторон.

**ТАБЛИЦА 5.1 МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ БИЗНЕСОМ И ОБРАЗОВАНИЕМ**

<b>Таджикистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Местное партнерство между работодателями и учебными заведениями</li> </ul>
<b>Казахстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Кооперативная форма обучения, разработанная при участии бизнеса</li> <li>■ Национальный совет ПОО (общая координация) и научно-методический центр при Министерстве образования и науки (как рабочий орган Совета)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 отраслевых совета</li> <li>• 16 региональных совета</li> <li>• 432 попечительских совета</li> </ul> </li> <li>■ Холдинг «Касипкор»</li> <li>■ Местное партнерство между работодателями и учебными заведениями</li> </ul>
<b>Узбекистан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Местное партнерство между работодателями и колледжами</li> <li>■ Административное координирование между региональным и национальным уровнями, а также с торговыми палатами</li> </ul>
<b>Кыргызстан</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Национальный совет по развитию профессиональных навыков</li> <li>■ Национальный орган, которому будет оказана поддержка со стороны недавно созданных отраслевых квалификационных советов.</li> <li>■ Местное партнерство между работодателями и учебными заведениями</li> </ul>

### 5.3 ФИНАНСИРОВАНИЕ

В Кыргызской Республике распределение средств государственного бюджета на учебные заведения начального ПОО основано на годовом планировании и связано с исторически установленным распределением. В период с 2008 до 2011 г. расходы на образование выросли с 5,8% до 7,1% от ВВП. К 2011 г. расходы на образование составляли около 22% от совокупных государственных расходов. В 2011 г. 5% бюджета на образование приходилось на начальное ПОО и среднее ПОО. Это означает, что размер средств, выделяемых на одного учащегося в профессиональном образовании и обучении, в четыре раза выше, чем в общем образовании, увеличившись примерно вдвое по сравнению с 2008 г. В значительной мере данное увеличение может быть связано с реформой затрат на трудовые ресурсы и повышением заработной платы, произошедшим в мае 2011 г. С 2009 в самых бедных регионах был отмечен наибольший рост в расходах на одного учащегося. Финансирование начального ПОО осуществляется большей частью за счет средств государственного бюджета, а зачисление является бесплатным для учащихся, поступающих на полный курс обучения, длящийся от 1 до 3 лет. Ситуация для среднего ПОО отличается, поскольку около 70% учащихся обучаются на платной основе, таким образом, являясь основным источником дохода для учебных заведений среднего ПОО. Краткосрочные курсы финансируются из источников, не относящихся к бюджету на образование. Прибыль учебного заведения, включая связанную сугубо с предоставлением образовательных услуг (краткосрочные

курсы), облагаются налогом в 20%. С положительной точки зрения можно отметить изменения в налоговом кодексе, который предусматривает, что финансирование, использованное предприятиями на цели повышения квалификации персонала, не подлежит налогообложению.

Принцип подушевого финансирования получил общее признание в Министерстве образования и уже введен для большинства общеобразовательных учебных заведений. Его внедрение для среднего ПОО ожидается в 2013 г., тогда как органы управления начальным ПОО уже рассматривают возможности принципа подушевого финансирования, при этом первый пилотный проект запланирован на вторую половину 2012 г..

В Таджикистане государственный бюджет, выделяемый на образование, был немного увеличен в последние годы, но он не превышает 5% от ВВП и составляет менее 1% на профессиональное образование и обучение. Государственные расходы на одного учащегося как начального, так и среднего образования ПОО существенно увеличились за последние пять лет.

**ТАБЛИЦА 5.2 РАСХОДЫ В ПОО В ТАДЖИКИСТАНЕ, 2006-10 ГГ.**

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Начальное ПОО</b>					
<b>Расходы (млн. сомони)</b>	9,3	10,7	12,7	17,9	18,1
<b>Расходы на одного учащегося (в сомони)</b>	395,4	414,6	607,3	812,6	822,5
<b>Среднее ПОО</b>					
<b>Расходы (млн. сомони)</b>	11,3	11,7	11,7	27,2	26,0
<b>Расходы на одного учащегося (в сомони)</b>	354,7	361,1	344,4	797,7	677,7

*TJS – Tajik somoni*

Концептуальная рамка финансирования образования в Республике Таджикистан до 2015 г. была принята в 2011 г., при этом была введена система подушевого финансирования. Это нацелено на повышение прозрачности использования государственных средств; установление тесной связи между финансированием и деятельностью учреждений образования; распределение средств с учетом числа учащихся и особых региональных или местных условий; а также предоставление учреждениям образования гораздо большей свободы и ответственности в распределении государственных средств.

Что касается финансирования системы образования Узбекистана, государственные расходы на образование высоки и приближаются к показателям богатых стран. В 2010 г. общие расходы на образование достигли 33,8% от государственного бюджета и 8,3% ВВП. Около 24% бюджета на образование используется на финансирование ПОО<sup>9</sup>. В 2009/10 г. около 91% совокупных текущих расходов было использовано на затраты на персонал, куда входит заработная плата, отчисления и социальные пособия.

За последние 4 года Правительство ввело ряд мер по улучшению оплаты труда преподавателей, включая повышение заработной платы педагогических кадров и создание новой системы материального поощрения на основе показателей эффективности работы (Министерство финансов, 2011 г.). В 2008 г. Правительством была введена новая система материального стимулирования, включая ежемесячные надбавки к базовым ставкам оклада для вознаграждения преподавателей с высокими показателями эффективности работы. Для содействия системам вознаграждения преподавателей был создан директорский фонд в каждом учебном заведении в размере, не

<sup>9</sup> Расчеты сделаны на основе данных Министерства финансов (включая текущие и капитальные расходы).

превышающим 15% годового фонда заработной платы. С 2010 г. подушевое финансирование постепенно введено в модель финансирования среднего специального профессионального образования.

Имеются потенциально возможные примеры специальной поддержки ПОО со стороны промышленности в ряде отраслей, например, автомобильная отрасль, где «Дженерал Моторс» осуществляет финансирование ряда учебных заведений, или нефтехимическая/газовая отрасль, где финансирование со стороны промышленности позволяет напрямую осуществлять профессиональное обучение рабочих, занятых в промышленности.

При общем бюджете 72,5 миллиарда тенге (около 0,36 миллиарда евро) доля финансирования системы ПОО Казахстана составляет 0,3% ВВП или 7,2% общего бюджета на образование, включая 14,7 миллиарда тенге (0,735 миллиарда евро) из республиканского бюджета и 56,8 миллиарда тенге (0,284 миллиарда евро) из местного бюджета Акиматов. В 2011 г. оборудование колледжей ПОО было обновлено на общую сумму 2 283,2 миллиона тенге (11,416 миллионов евро). Стоимость обучения для одного студента в 2011 г. составила 221,5 тысяч тенге (1,1 тысяч евро), не учитывая стоимость оборудования. Подушевое финансирование будет гарантировано для каждого учащегося ПОО во всех колледжах ПОО до 2013 г..

## 5.4 РАЗРАБОТКА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДАННЫХ

В Таджикистане Министерство образования осуществляет сбор данных от учреждений начального и среднего профессионального образования и обучения, включая совокупные и несовокупные данные по учащимся, преподавателям, тренерам, персоналу, не имеющему прямого отношения к обучению, оборудованию, и т.д. Ежегодно публикуется статистический справочник Министерством образования, а более обобщенная информация публикуется Государственным статистическим агентством в рамках ежегодного статистического отчета по образованию в Республике Таджикистан.

В Кыргызской Республике Национальный статистический комитет осуществляет сбор данных по вопросам, касающимся образования и обучения (но не по начальному профессиональному образованию и обучению и не по образованию взрослых), а также по вопросам, имеющим отношение к занятости. Эти данные предоставляются в Министерство образования и Министерство молодежи, труда и занятости в заранее установленном формате в специальных сборниках. Министерство образования планирует в будущем собрать значительный объем данных самостоятельно посредством информационной системы управления образованием (ИСУО), которая сейчас разрабатывается. Министерство молодежи и занятости уже осуществляет сбор административных данных на регулярной основе от региональных офисов, но не имеет ресурсов для дальнейшего расширения сбора информации. Агентство профессионально-технического образования осуществляет сбор значительного объема административных данных от учебных заведений начального ПОО. Некоторые из этих данных затем вносятся в данные по образованию Национального статистического комитета, и весьма ограниченная часть попадает в регулярную отчетность Агентства.

В Узбекистане Министерства экономики, образования и труда разрабатывают прогнозы ожидаемой потребности в квалифицированных специалистах на основе ежегодного обзора, осуществляющего сбор данных от местных и региональных органов, включая работодателей, которые впоследствии используются для разработки смет на количество программ обучения.

В целом, все больше информации и статистических данных становятся доступными и используется для выработки и реализации политики, но во всех случаях информация могла бы быть дополнена вкладом от работодателей, например, посредством качественных оценок востребованных навыков или посредством долгосрочных оценок потребностей в квалифицированных специалистах. В Узбекистане государственная политика по широкому спектру вопросов, включая образование, рынок труда и человеческий капитал в целом, также подкрепляется информацией от Центра

экономических исследований в Ташкенте, который регулярно публикует анализ и оценку политики на основе фактических данных<sup>10</sup>.

В Казахстане Агентство Республики Казахстан по статистике при Министерстве образования осуществляет сбор данных по вопросам профессионального и технического образования, Агентство Республики Казахстан по статистике при Министерстве труда и социальной защиты собирает данные по занятости, другим вопросам рынка труда и социальной защиты. Количественные данные от общеобразовательных учебных заведений и колледжей ПОО (относительно числа преподавателей/учащихся/классов/учебных часов/программ/профилей) собираются в сентябре для текущего учебного года. Количественные данные по вопросам рынка труда относятся к предыдущему календарному году.

<sup>10</sup> Для примера см.: Спрос на человеческий капитал (<http://transformation.cer.uz/2012/08/demand-for-human-capital/>).



# ВЫВОДЫ

Рассматриваемый регион включает такие страны, как: Казахстан, Кыргызскую Республику, Таджикистан и Узбекистан. Пятая страна данного региона – Туркменистан – не принимала участия в Туринском процессе 2012 года и вследствие этого не рассматривалась настоящим региональным отчетом.

Все вышеуказанные страны разработали новое законодательство или новые стратегии в сфере образования и занятости, охватывающие период до 2015 или 2020 года. Разработанные стратегические документы содержат четкие директивы, приоритеты, цели, как правило, план действий и конкретный бюджет на внедрение запланированных реформ. Рамки консультационных процессов были расширены с целью привлечения к участию социальных партнеров. Кроме того, были увеличены бюджетные расходы на образование.

Значительному усовершенствованию подвергся процесс привлечения работодателей к политическому диалогу и разработке стандартов. Помимо этого на местном уровне были налажены партнерские взаимоотношения между учебными заведениями и предприятиями. В Кыргызской Республике представители бизнеса принимают участие в работе советов учебных заведений. В частности, в Узбекистане и Казахстане этот процесс стал основополагающим политическим трендом, отразившемся в знаковом создании Холдинга «Касипкор». Особенного прогресса Узбекистану и Казахстану удалось достичь в организации производственной практики на предприятиях.

В большинстве стран были сформированы национальные, региональные или местные квалификационные советы, в которых представлены социальные партнеры. На данном этапе основной задачей является повышение степени ответственности различных партнеров и повышение значимости и эффективности их деятельности. Во всех странах на сегодняшний день созданы агентства ПОО или другие органы поддержки профессионального образования и обучения, вносящие весомый вклад в процесс реализации политики в области ПОО.

## Видение и современное состояние профессионального образования и обучения

Все страны признают важность развития ПОО для экономического роста. Этот подход отражен в стратегических документах стран. Поскольку многие из решаемых в регионе вопросов характерны и для других государств, реформирующих национальные системы образования, все страны обладают необходимым потенциалом для обмена опытом в контексте международных тенденций по модернизации систем ПОО, особенно в части обучения в течение всей жизни, обеспечения качества и сотрудничества между различными государственными ведомствами, а также между бизнес-сообществом и государственными ведомствами.

## Внешняя эффективность: решение задач в сфере демографии, экономики и рынка труда

Все вышеуказанные страны проходят процесс структурных преобразований, поэтому их системам ПОО приходится сталкиваться со схожими вызовами. Урегулирование проблем сферы занятости предполагает целенаправленную модернизацию содержания профессионального образования и приведение его в соответствие с потребностями бизнеса и рынка труда.

Высокий уровень миграции и мобильности на региональных рынках труда порождает необходимость в разработке политики, ориентированной на поддержку профессионального образования в условиях высокой мобильности трудовых ресурсов. Примеры такой политики: подтверждение неформальных форм обучения, перезачет кредитов и гибкая система обучения.

Все страны разрабатывают новые профессиональные и образовательные стандарты и начали обсуждение создания национальных рамок квалификаций. Дальнейшая разработка рамок квалификаций могла бы содействовать участию заинтересованных сторон, расширить потенциал регионов, стимулировать участие в системе непрерывного профессионального обучения и обозначить единый ориентир для развития сотрудничества между бизнесом и сферой образования.

Развитие малого бизнеса занимает важное место в приоритетах национальной экономики всех вышеуказанных стран, как инструментов роста их уровня ВВП и занятости. Политика в области ПОО должна уделять должное внимание развитию этого сектора, с тем, чтобы адекватно отражать его потребности.

Все страны сталкиваются с проблемой перехода от системы образования к устойчивой занятости. На сегодняшний день в регионе можно найти множество примеров успешного решения этой задачи. Рецепт успешного перехода мог бы усилить позиции профессионального образования в контексте растущего объема трудовых ресурсов, поступающих на рынок труда.

### **Внешняя эффективность: удовлетворение социальных потребностей в сфере ПОО и распространение принципов социальной интеграции**

С ростом популярности на отдельных рынках труда краткосрочных курсов повышения квалификации и переквалификации занятых, безработных и (потенциальных) мигрантов, появилась потребность в пересмотре согласованности и эффективности различных уровней ПОО и синхронизации этих курсов с профессиональными квалификациями национальных систем образования.

В экономике всех стран важную роль играет сельскохозяйственный сектор, что остро ставит на повестку дня вопрос доступа сельских сообществ к системе и услугам профессионального образования, включающим преподавателей для людей с особыми потребностями, поддерживающих их участие на рынке труда. При отсутствии реальных возможностей занятости поиск вариантов развития профессиональных навыков вне системы ПОО представляется достаточно сложным, а именно: выбор рабочих мест, где выпускники могли бы развивать и совершенствовать свои навыки и профессиональную квалификацию, весьма ограничен.

Неформальный рынок труда представляет собой угрозу для региона как с точки зрения самозанятости, так и с точки зрения участия на рынке труда.

### **Внутреннее качество и эффективность предоставления начального и непрерывного ПОО**

Несмотря на различия, все страны уделяют пристальное внимание вопросам качества ПОО. Кыргызская Республика и Таджикистан внедрили механизмы обеспечения качества, представленные специальными подразделениями на уровне образовательных учреждений, а также Центром менеджмента качества образования. Заслуги преподавателей во всех странах были отмечены значительным повышением заработных плат. Кроме того, преподаватели получили дополнительные возможности прохождения первичного обучения и повышения квалификации.

Привлечение бизнеса, инвестирование в обучение преподавателей и инфраструктуру в конечном итоге скажутся на повышении общего уровня качества ПОО, однако помимо этого росту качества будет способствовать применение более системного подхода и механизмов его обеспечения. Существует целый ряд возможностей повышения эффективности учебных заведений. Дополнительное стимулирование развития образовательных учреждений и устранение излишних барьеров может в целом содействовать повышению уровня качества ПОО.

За исключением Узбекистана и в меньшей степени Казахстана, в других странах ПОО до сих пор остается второстепенным выбором абитуриентов. Кроме того, в регионе существует проблема

отсева учащихся из образовательных учреждений. Рост числа обучающихся в системе ПОО и количества частных профессиональных учебных заведений служит определенным показателем позитивного изменения статуса системы ПОО. Информация о вариантах продолжения выпускниками системы ПОО обучения в университетах или других учебных заведениях высшего образования, а также трудоустройства весьма ограничена. Фактически лишь узкий круг выпускников системы ПОО продолжает обучение в университетах.

Несмотря на некоторые различия между странами региона, в целом, наблюдается дефицит информации по рынку труда. В доработке нуждаются и вопросы профессионального ориентирования.

### **Управление и финансирование системы начального и непрерывного ПОО и институциональный потенциал к внедрению перемен**

Ключевой тенденцией, характерной для всех институциональных систем региона, является растущая потребность в сотрудничестве бизнеса и образования в области оценки компетенций студентов системы ПОО. Лишь периодически отдельные профессиональные учебные заведения предпринимают попытки укрепления связей с местными компаниями.

Во всех четырех странах введено подушевое финансирование, однако пока преждевременно оценивать эффективность данного подхода.

В настоящее время наблюдается увеличение информационного потока и статистических данных по сектору образования. Как правило, объем фактических данных по системе ПОО достаточно ограничен. Сведение воедино количественных и качественных показателей в целях мониторинга и оценки политики ПОО может содействовать эффективности реализации политики.



# БИБЛИОГРАФИЯ

Agency of Statistics of the Republic of Kazakhstan, 'Key labour market indicators in the Republic of Kazakhstan', Astana, 2011.

European Training Foundation, Torino Process 2012 country reports for Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan, ETF, Turin, 2013.

European Training Foundation, 'Transition from school to work in Kyrgyzstan', Draft report, ETF, Turin (forthcoming).

ILO (International Labour Office), *Global Employment Trends 2012*, ILO, Geneva, 2012.

National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, *Employment and Unemployment*, Bishkek, 2011.

Presidential address, International conference on 'Fostering a well-educated and intellectually advanced generation', Tashkent, February, 2012.

Sattar, S., *Opportunities for Men and Women in Emerging Europe and Central Asia*, World Bank, Washington DC, 2012.

Tajstat (Statistical Agency under President of the Republic of Tajikistan), *Labour Market Situation in the Republic of Tajikistan*, Dushanbe, 2009.

World Bank, *Country Partnership Strategy for the Republic of Uzbekistan for the Period 2012–2015*, World Bank, November, 2011.

World Bank, *World Development Indicators*, Database, [online]. Last accessed 20 August 2012 at: <http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=12&id=4&CNO=2>





## КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную информацию, посетив сайт ЕФО:  
[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

По другим вопросам обращайтесь:

European Training Foundation  
Communication Department  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Torino

**Электронный адрес:**

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

**Факс:** +39 011 6302200

**Телефон:** +39 011 6302222

