

# live&learn

**В деталях**

Заглядывая вперед | 08

**Страна в объективе**

Беларусь | 10



# ВНУТРИ



## В ДЕТАЛЯХ

08 Заглядывая вперед

## СТРАНА В ОБЪЕКТИВЕ

- 10 Развитие человеческого капитала: подход Беларуси
- 11 Беларусь в цифрах
- 13 Аркадий Шкляр — человек, меняющий мир образования в Беларуси
- 15 Навыки для инноваций: взгляд работодателей Беларуси

## НОВОСТИ О ПРОЕКТЕ

- 17 Пятый цикл Туринского процесса
- 19 Развитие человеческого капитала в юго-восточной Европе: три причины для оптимизма

## НОВОСТИ И МНЕНИЯ

- 21 Тренды профессионального образования в странах соседях ЕС
- 22 Концепция образования Турции 2023
- 23 Профорентация выходит в режиме онлайн в Косово
- 25 Грузинский винодел в европейском рейтинге лучших предпринимателей младше 30 лет, по версии «Форбс»

## СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ

Более подробную информацию Вы можете найти на сайте ЕФО:  
**[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)**

Наша контактная информация:  
**Communication Department**  
European Training Foundation  
АДРЕС Villa Gualino,  
Viale Settimio Severo 65,  
I – 10133 Turin, Italy  
**ТЕЛЕФОН** +39 011 630 2222  
**ФАКС** +39 011 630 2200  
**EMAIL** [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

Чтобы получить копию журнала, напишите нам по следующему адресу электронной почты: **[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)**

Европейский Фонд Образования это агентство Европейского союза (ЕС), которое помогает странам-соседям ЕС реформировать их системы образования и обучения в рамках внешней политики ЕС. Мы находимся в городе Турин, Италия и ведём работу начиная с 1994 года.

**Print** TA-AF-18-004-RU-C  
**PDF** TA-AF-18-004-RU-N

@ Европейский фонд образования, 2019

Фото: Гэри Бонж/ЕФО — кроме стр. 3 и 25, Андрея Гуермани; и стр. 9, Давиде Боцалла

Инфографика: Article 10

♻️ После использования, пожалуйста, пустите на переработку.

# ОТ РЕДАКЦИИ

## ОТМЕЧАЯ 25-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ЕФО

**В этом году Европейский фонд образования (ЕФО) отмечает 25-летний юбилей. Он был официально создан в 1990 г. постановлением Совета ЕС. ЕФО был задуман, после падения Берлинской стены, в качестве механизма поддержки стран Центральной и Восточной Европы, вновь обретших независимость, для их адаптации к демократическим институтам и рыночной экономике.**

Однако решение о месте, где будет располагаться этот орган, было принято спустя еще четыре года. В декабре 1994 г. мы открыли офис в Турине после временного размещения в Брюсселе в течение шести месяцев.

Будучи четвертым директором этого агентства и оглядываясь назад, я вижу, как много всего изменилось за прошедшие 25 лет. Основное поле деятельности нашей организации увеличивалось по мере того, как наши первые партнерские страны становились членами Евросоюза, а регион европейского соседства, который является территорией присутствия ЕФО, расширился в южном и восточном направлениях и теперь включает Южное и Восточное Средиземноморье, Балканские страны, Турцию, Восточную Европу, Кавказ и Центральную Азию. Тематическая сфера компетенции нашего агентства тоже расширилась — от изначальной концентрации на профессиональном образовании и обучении до более широких вопросов развития человеческого капитала, включая рынок труда и системы занятости.

Вместе с тем множество идеалов и принципов, вдохновлявших ЕФО с самого начала, остались неизменными: упор в работе на взаимодействие между сферами образования и труда как ключа к раскрытию потенциала граждан и обществ; комплексный и системный взгляд на развитие человеческого капитала; настойчивое стремление развивать собственные решения, опираясь на убедительные доказательства и широчайший спектр опыта, исследований и передовой практики Европы и других стран; способность привлечь граждан из разных сфер государственной власти, бизнеса и гражданского общества для обмена информацией и опытом и создания партнерств; тесные связи со службами Евросоюза, что позволяет нам использовать внутриевропейские политические наработки и программы внешней помощи на благо развития человеческого капитала в партнерских странах. Эти

сильные стороны являются частью ДНК ЕФО, и именно на них мы будем опираться в последующие 25 лет.

2019-й — год, когда мы смотрим вперед и одновременно извлекаем уроки из прошлого. В июне мы представили стратегию на период после 2020 г. — результат нашего интенсивного труда в последние 12 месяцев. Благодаря конференции «Навыки для будущего», проведенной в прошлом ноябре, и всей сопутствующей работе, мы получили возможность изучить глобальные тренды и вызовы, возникающие перед нашими партнерскими странами в результате таких факторов, как развитие технологий, глобализация, миграция и изменение климата. Это внесло ясность в нашу работу по поддержке стран в реализации системных изменений, необходимых для подготовки их граждан к быстро меняющейся среде проживания, обучения и труда завтрашнего дня.

Итак, следите за новостями! В течение юбилейного года, когда мы отмечаем наше 25-летие, вы услышите много нового о будущем ЕФО и нашем видении 2021 года и последующих лет.

Чезаре Онестини  
Директор ЕФО



# ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ЕФО

## МИР

**1989**

Падение Берлинской стены



**1991–95**

Распад Советского Союза и война в Югославии



**1996**

Создание европейского единого рынка



**1997**

Начинаются обсуждения о членстве в ЕС стран Центральной и Восточной Европы



**2012**

Европейскому союзу присуждена Нобелевская премия мира



**2001**

Террористический акт во Всемирном торговом центре в Нью-Йорке



## ЕФО

**1989**

На Страсбургском саммите ЕФО предлагается оказать поддержку вновь обретшим независимость странам, расположенным по соседству с ЕС

**1990–1993**

**1994**

Открытие офиса ЕФО в Турине (Италия) под руководством Питера де Рои

**1995**

ЕФО начинает работу со странами бывшего СССР

**1996**

ЕФО начинает работу на Западных Балканах

**1998**

Географический охват ЕФО расширяется в южном направлении для включения Средиземноморского региона



## НАВЫКИ

**Phare**

**1989**

Программа EC PHARE



**1990**

Программа Tempus для высшего образования



**1991**

Программа EC TACIS



**1995**

Барселонский процесс для Южного и Восточного Средиземноморья



**1997**

Государства-председатели Совета Европейского союза подчеркивают важность вопросов занятости и обучения

**2017**

На саммите Африканского союза и ЕС принято соглашение об инвестициях в молодежь и развитие профессиональных навыков



**2015**

Цели устойчивого развития согласованы ООН



**2013**

Хорватия присоединяется к ЕС



**2018**

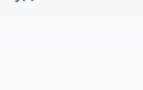
Конференция ЕФО о будущем труда и навыков

**SKILLS  
FOR THE  
FUTURE**  
Managing Transition



**2018**

На саммите ЕС — Западные Балканы особое внимание уделяется молодежи



**2009**

Создана Европейская система обеспечения качества в профессиональном образовании и обучении



**2017**

Образование, обучение и профессиональное развитие в течение всей жизни включены в основы социальных прав ЕС



**2010**

Новые навыки для новых рабочих мест



**2011**

Закон о поддержке малого бизнеса в Европе



**2017**

Чезаре Онестини становится директором ЕФО



**2015**

Работа ЕФО основывается на 7 стратегических проектах

**2011**

Запуск Платформы Квалификаций

**2008**

Глобальный экономический кризис сотрясает мир



**2014**

ЕФО отмечает 20-летие

**2011**

Запуск Платформы Квалификаций

**2010**

Запуск Туринского процесса



**2009**

Мадлен Сербан становится директором ЕФО



**2007**

ЕФО меняет свой подход для соответствия новым инструментам ЕС

**2008**

Переработанные нормы определяют область действий ЕФО как «развитие человеческого капитала»



**2000**

ЕФО начинает менять свою роль, превращаясь из руководителя проектов в центр передового опыта

**2003**

Консультативный форум ЕФО обсуждает результаты более чем 10-летней работы по реформированию профессионального образования

**2004**

Мюриэль Данбар становится директором ЕФО



**2005**

Создано Руководство ЕС о новых рабочих местах и росте



**2007**

Новые инструменты для поддержки целей внешней помощи ЕС



**2001**

Программа EC CARDS для Западных Балкан



**2002**

Копенгагенская декларация о сотрудничестве в профессиональном образовании и обучении





# КРАТКИЕ НОВОСТИ

## Туринский процесс: пятый цикл

Пятому циклу Туринского процесса дан многообещающий старт. Впервые начатые на международной встрече в Турине в декабре 2018 г., национальные совещания сейчас проводятся в большинстве партнерских стран ЕФО, нередко с участием министров и других высокопоставленных лиц. Идет работа по сбору необходимых данных для анализа прогресса в реформировании систем развития профессиональных навыков. В следующие полтора года будут публиковаться отчеты, а в период между июнем 2019 г. и ноябрем 2020 г. будут проводиться региональные совещания для анализа региональных трендов. Следите за новостями на сайте ЕФО.

## Создание партнерств

Сотрудничество с другими организациями, которые активно работают в области реформирования профессионального образования и обучения в странах-соседях ЕС, является важной частью работы ЕФО и помогает повышать эффективность путем объединения усилий. В последние несколько месяцев ЕФО подписал соглашения о сотрудничестве с разными организациями, включая UNIMED — ассоциацию университетов стран Средиземноморья, ERISSE — региональную платформу для сотрудничества в области образования и обучения в Юго-Восточной Европе и Международную организацию труда, отметившую в этом году свой столетний юбилей.

## Видение будущего в Турции

Концепция образования Турции 2023 стала темой крупной конференции, проведенной 25–26 февраля этого года в Анкаре. Более 150 участников со всех уголков страны и государств — членов ЕС обменялись знаниями и примерами передовой практики для разработки руководства по выведению реформаторских усилий Турции на следующий уровень. Этот план должен привести систему образования в соответствие с международными стандартами для того, чтобы учащиеся получали навыки, необходимые в XXI веке. Дополняя работу Европейской службы внешнеполитической деятельности, ЕФО собирает вместе министерства и социальных партнеров для разработки масштабируемых проектов.

## Агентство по квалификациям в Украине

Реформирование квалификаций и обеспечение их пользы для граждан станет темой следующей крупной конференции ЕФО, которая пройдет в ноябре этого года. Украина уже успешно включилась в эту работу. В 2018 г. правительство Украины утвердило создание единого органа — Национального агентства квалификаций — для поддержки новой национальной системы для обеспечения соответствия профессиональных квалификаций будущим потребностям рынка труда. В январе ЕФО собрал вместе все ключевые действующие субъекты в Украине для обсуждения и определения приоритетов нового агентства. Своим опытом поделились Португалия, Эстония и Турция, где такие реформы уже были проведены.



## ЕФО начинает освещать свою деятельность в сети Facebook

Среда — это день прямого эфира ЕФО в сети Facebook. С начала этого года ЕФО публикует интервью с инноваторами и активистами в режиме реального времени в известной социальной сети. Вы уже можете посмотреть интервью с Байей Абуладзе — девушкой-виноделом, недавно признанной Форбс одним из 30 самых успешных европейских предпринимателей младше 30 лет, Мохаммедом Бриком — удостоенным наград фермером, разводящим финиковые пальмы, из Лагута, что в южном Алжире, Марчелло Скализи — директором ассоциации университетов стран средиземноморского бассейна UNIMED, Зарой Хусейновой — энергичной молодой предпринимательницей из Азербайджана и директором WoWoman, Висамом Шамрухом — лектором по



предпринимательству и инновациям из Политехнического университета Палестины, Алексом Салха из организации Fair Trade Lebanon и Мариной Хомич — директором по персоналу компании Viber в Минске. Следите за нашими каналами в социальных сетях и узнайте, кто будет следующим собеседником. Не забывайте настраиваться на нашу волну в Facebook каждую среду в 15:00 по центральноевропейскому времени.

### **Будущее трудоустройства: сегодня, завтра, для всех и каждого**

9 апреля, в рамках празднования 100-летнего юбилея Международной организации труда, Генеральный директорат Европейской комиссии по вопросам занятости, социальных дел и интеграции собрал вместе впечатляющую группу спикеров, включая председателя Европейской комиссии Жан-Клода Юнкера. Делегаты от институтов ЕС и стран — членов Евросоюза, международных организаций, социальных партнеров, организаций гражданского общества и научного сообщества обсудили важнейшие изменения, происходящие в мире труда, и наиболее эффективные способы использования их во благо рабочих, компаний, общества и экономики. На шести параллельных секциях участникам была предоставлена возможность детально взглянуть на то, как европейская политика в области занятости и социальных вопросов должна измениться для того, чтобы идти в ногу с временем.

### **4-я министерская конференция Союза для Средиземноморья по вопросам занятости и труда**

Министры Средиземноморского региона встретились в начале апреля в известном районе Лиссабона Кашкайш для обсуждения наиболее актуальных проблем рынка труда со своими коллегами из ЕС. Собрание открыли Марианн Тиссен, европейский комиссар по вопросам занятости, социальным вопросам и трудовой мобильности, и премьер-министр Португалии Антониу Коста. Итоговая декларация обязывает страны продолжать уделять особое внимание конкретным приоритетам, таким как поддержка создания рабочих мест и предпринимательства; мобилизация государственных и частных заинтересованных сторон для создания партнерств и обеспечения сплоченности действий; формирование инклюзивных рынков труда для интеграции потенциально уязвимых и малообеспеченных групп населения;



инвестиции в качественное образования и обучение для развития профессиональных навыков и обеспечение возможности трудоустройства в меняющемся мире. Министры также пригласили Европейскую комиссию и, в частности, ЕФО предоставить соответствующие экспертные знания для поддержки своей работы в будущем.

### **Встреча руководителей системы профессионального образования в Румынии**

Будущее образования и обучения в Европе после 2020 г. стало основной темой первого совещания руководителей системы профессионального образования и обучения в 2019 г. Проведенное под эгидой председательства Румынии в Совете ЕС (январь–июнь 2019 г.), это совещание привлекло более 80 экспертов из стран — членов ЕС и представителей Еврокомиссии, стран — кандидатов на вступление в ЕС, Европейской ассоциации свободной торговли, ЕФО и Европейского центра развития профессионального обучения (Cedefop), а также делегатов от социальных партнеров на европейском уровне. На встрече был представлен список подходов для стимулирования предпринимательского духа среди учащихся начального уровня профессионального образования.



# ДАВАЙТЕ ФОРМИРОВАТЬ НАВЫКИ ДЛЯ БУДУЩЕГО, А НЕ БЕСПОКОИТЬСЯ О НАВЫКАХ В БУДУЩЕМ

**Поставьте слово «будущее» в название любого мероприятия, и некоторые люди будут думать, что его цель — дать предсказания, хотя это исключительно сфера ответственности астрологов и научных фантастов. Политики думают о будущем, потому что результаты завтрашнего дня зависят от множества решений, принимаемых сегодня.**

## Будьте локальными

Конференция «Навыки для будущего: управление переходом» предложила огромный объем аналитики, мнений, историй и данных, касающихся актуальных вопросов, которые представил директор ЕФО Чезаре Онестини в своей приветственной речи: «Каким образом сегодня мы формируем политические меры, которые учитывают будущее? Каким образом выбор, сделанный сегодня, определяет будущее?» Около 300 делегатов и спикеров поделились своей коллективной мудростью в ходе этого вдохновляющего события, позволившего раздвинуть границы общественной дискуссии с помощью современных визуальных и экспериментальных средств.

Эта конференция прошла 21–22 ноября 2018 г. в историческом здании Турина — Officina Grandi Riparazioni (OGR). Бывшее вагоноремонтное депо стало сегодня популярным местом проведения конференций, концертов и выставок, а также площадкой для инновационных проектов. Внушительные размеры здания позволили организовать здесь такое масштабное мероприятие, а история его преобразования в постиндустриальную эпоху создала идеальный фон для обсуждения профессиональных навыков, необходимых для будущего.

Турин — город, который ЕФО называет своим домом вот уже 25 лет, демонстрирует множество аспектов постиндустриальных преобразований. Присутствие местных работодателей и учебных заведений на открытии конференции доказало прочную связь Турина и ЕФО. Однако несмотря на 25 лет экспертного изучения и поддержки политических мер, ЕФО не собирается почивать на лаврах,

что подтвердило качество и многогранность этого мероприятия, объединившего участников из Италии и других государств Евросоюза, а также партнерских стран ЕФО и международных организаций.

## Будьте человечными

Согласно моральным установкам ЕФО, настоящего прогресса в решении сложных вопросов можно добиться только путем объединения разных мнений в атмосфере взаимного уважения. Несмотря на широкий круг заинтересованных сторон (включая многих молодых людей) или, возможно, благодаря им, возник консенсус в отношении некоторых ключевых тенденций для политиков в области управления переходным процессом.

На конференции особое внимание уделялось технологиям, в частности вопросам «цифровых вызовов» и возможностей в развитии профессиональных навыков, бизнес-инновациям и требованиям новых и уже существующих профессий. Хотя популярность искусственного интеллекта растет ежедневно, его влияние в большинстве стран мира пока не ощущается. С другой стороны, последствия влияния существующих технологий автоматизации вместе с прорывными бизнес-практиками и практиками в области занятости уже очень реальны, отметил директор по занятости Международной организации труда (МОТ) Санхен Ли.

Мрачные предсказания, сделанные несколько лет назад, не реализовались, и МОТ сейчас выражает осторожный оптимизм. «В среднем технологические изменения в прошлом были положительными», — отметил господин Ли. — Однако всегда есть победители и проигравшие, и именно поэтому важно делать наши политические решения приемлемыми для всех».

Эта идея также нашла поддержку у Томаса Рока из Microsoft и Силвии Камбье из IBM. Господин Рока считает, проблема заключается в том, что продвинутое использование алгоритмов все еще остается прерогативой технологической отрасли. «Большинство компаний еще даже не подступили к началу цифровой трансформации», — отметил он. Госпожа Камбье добавила, что IBM упорно работает для противодействия «слишком человеческой» необъективности в программировании алгоритмов, которая все еще становится причиной того, что люди из различных слоев населения отстраняются от использования возможностей цифровых технологий.





# РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПОДХОД БЕЛАРУСИ

**В Беларуси все большую озабоченность среди работодателей несоответствие навыков, которые дает образование, с требованиями при найме на работу, вызывает. Одновременно с этим, растёт спрос на людей с рабочими специальностями, однако репутация профессионально-технического образования крайне низкая и этот уровень образования рассматривается как выбор «второго сорта».**

*Live&Learn* взяли интервью у ответственного за проекты ЕФО в Беларуси, Тимо Куусела и поговорили с ним про репутацию профессионального образования и ключевые компетенции, которые будут нужны на рынке труда в ближайшем будущем.

**Одна из самых больших проблем с профессионально-техническим образованием в Беларуси – это то, что оно не пользуется популярностью. И одновременно с этим рынок труда находится в постоянном поиске подготовленных кадров с рабочей профессией в руках. Как Вы полагаете, возможно ли сделать профессиональное образование и обучение более привлекательным?**

Да, это действительно большая проблема, и она существует во многих странах. В Беларуси учреждения профессионально-технического образования не пользуются популярностью. Однако на рынке труда представители рабочих специальностей востребованы наравне с выпускниками высших учебных заведений, но молодежь все равно предпочитает получать высшее образование. Зачастую это спровоцировано родителями и их выбором, однако и в обществе также сильны предрассудки, когда речь заходит о техникумах и образовании, которое они дают.

С моей точки зрения, выходом может стать создание практик ориентированных специальностей в высшем образовании. В ЕС такой опыт уже есть. По сути, это то же самое профессиональное образование, но с дипломом бакалавра. Таким образом, частично решится проблема непрестижности рабочих профессий. Не всех, но какой-то их части. Однако для реализации этой концепции нужны объёмные преобразования системы образования. С другой стороны, необходимо работать над улучшением качества собственно профессионального образования для того, чтобы поднять престиж рабочих профессий. И это тоже очень длительный процесс, который требует существенных ресурсов.

В основном в странах Европы ситуация сильно отличается от страны к стране, но общая тенденция заключается в том, что количество обучающихся в профессионально-техническом образовании постепенно увеличивается. Особенно эта тенденция наблюдается в странах Северной Европы. И во многом, это происходит благодаря тому, что не существует общественных предрассудков по отношению к человеку, который решает приобрести рабочую профессию.



# БЕЛАРУСЬ

Население Беларуси на начало 2018 г.

**9.504.700**

человек

Количество молодежи (14–31 лет)

**20,2 %**

от общего населения



Образование в  
Беларуси

Уровень  
грамотности:

**99,6 %**



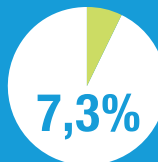
**53,7 %**

населения имеют диплом о  
высшем образовании

**44,8 %**

имеют диплом о  
среднем образовании

Образование **И** занятость



Пропорция  
**НЕЕТ**  
(нигде не обучающиеся  
и не работающие  
граждане)



Уровень  
занятости для  
людей в  
возрасте 15–29  
лет

**62,7 %**



Уровень занятости  
среди граждан,  
имеющих диплом о  
получении  
профессионального  
образования

**74,8 %**

Переход от учебы к работе



Средняя длительность  
**поиска** работы короче  
для молодежи, чем для  
взрослых граждан



Средняя  
длительность:  
для молодежи  
**1,3  
месяца**



для  
взрослых  
**1,6  
месяца**



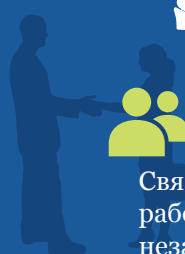
**22 %**

Нашли работу с  
помощью  
интернет-ресурсов



**49 %**

Нашли имеющееся  
рабочее место по совету  
знакомых



**30 %**

Связались с  
работодателем  
независимо

Говоря о высшем образовании, мы подразумеваем университеты и институты, а о профессиональном — колледжи, лицеи, училища. Мы пользуемся этими терминами, просто потому что привыкли к ним. На самом деле, разница между двумя аспектами образования существует только у нас в головах. Думаю, в будущем эти термины исчезнут, станут частью единого процесса — образования на протяжении всей жизни человека.

### **Образование будущего — как оно должно выглядеть? Чему оно должно учить, для того, чтобы готовить людей к потребностям постоянно меняющегося рынка труда?**

Я всегда думаю об образовании как о процессе, а не конечной точке. Образования должно быть длинной в жизнь. И главный результат должен заключаться не в присвоении диплома, это финальная точка, но не результат. А за дипломом должны стоять «ключевые компетенции», которые являются главным багажом для дальнейшего трудоустройства.

### **О каких ключевых компетенциях идет речь?**

Приоритетные компетенции — это коммуникативные и компьютерные навыки. Это знание иностранных языков, умение работать с компьютером и работать в команде и так далее. Кроме того, нельзя забывать и о личностных качествах: человек должен формировать в себе предприимчивость, креативность, умение учиться, решать проблемы, быстро адаптироваться к новой ситуации. На рынке труда будущего ключевые компетенции будут играть не менее важную роль, чем собственно знание специальности.

### **Когда речь заходит об изменениях рынка труда, связанных с цифровизацией, высокими технологиями и искусственным интеллектом, есть целый ряд апокалиптических прогнозов, которые говорят об исчезновении большинства профессий, которые существуют сейчас, и о замене людей — машинами. На Ваше мнение, насколько эти страхи обоснованы?**

Конечно, многие профессии исчезнут, а некоторые сильно трансформируются. Во многих сферах роль человека сведется к

мониторингу работы машин. Особенно это актуально для стран, где высока стоимость рабочей силы, и работодателям просто не под силу нанимать большое количество персонала. Там полная автоматизация производства неизбежна. Я думаю, что такая революция произойдет и в Беларуси.

Стремительный рост технологий, возможно, приведет к увеличению числа творческих профессий (тех, в которых роботизация будет не возможна), но это не значит, что в перспективе работы для человека не станет вообще, это лишь означает смену приоритетов и появление новых специальностей. В будущем появятся новые профессии, о которых сейчас мы даже не догадываемся. Именно поэтому навык учиться новому и навык адаптироваться к быстро меняющейся ситуации — будет очень востребован.

Я не испытываю опасений по поводу рынка труда будущего: появятся новые профессии, и понадобятся специалисты для работы с новой техникой. Однако системы образования по всему миру, и в том числе в Республике Беларусь, должны готовиться или, по крайней мере, принимать в расчет, что, то поколение, которое уже сейчас учиться в средней школе, выйдет на рынок труда, который будет совершенно другим нежели сейчас. Навыки, которые получают школьники в настоящем, будут играть ключевую роль для развития высокотехнологичной экономики в ближайшие 10–15 лет.





# БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ НЕЛЬЗЯ ПРЕДВИДЕТЬ, НО ЕГО МОЖНО НАЧАТЬ СОЗДАВАТЬ УЖЕ СЕГОДНЯ

**Как будет выглядеть тот мир, в который мы стремительно идем? Каким будет образование будущего? И куда движется сфера труда? О навыках, образовании и рынке труда будущего, и о том, как Республика Беларусь готовится к грядущим изменениям, Аркадий Шкляр, профессор и доктор педагогических наук.**

Для того, чтобы попробовать найти ответы на все эти вопросы, необходимо для начала рассмотреть те существующие тенденции, которые уже сегодня очевидно оказывают большое влияние на будущее мира образования и мира труда.

Одним из основных трендов образовательной сферы является распространение «все возрастного образования» в совершенно разных контекстах (учебных заведениях, компаниях, онлайн и так далее). Навык «обучаемости» будет одним из самых необходимых на рынке труда будущего, поскольку перестанет существовать такое явление как профессия на всю жизнь. Для того, чтобы соответствовать быстро меняющемуся рынку труда, людям будет необходимо переучиваться несколько раз на протяжении всей жизни.

Еще одна тенденция – рост значимости глобальных человеческих ценностей. Множество рутинных процессов будет автоматизировано и многие задачи будут выполняться с помощью искусственного интеллекта, а значит общение между людьми и сотрудничество будут играть ключевую роль.

Что касается сферы труда, то эксперты считают, что в некоторых областях (производстве, сельском хозяйстве, энергетике) практически все процессы будут полностью автоматизированы и роботизированы. А система производства на местном уровне будет создавать продукты по запросу конкретных категорий людей и будет использовать новые современные технологии (такие как 3D печать, например).

Второй большой блок составляют проблемы внедрения зеленых технологий, то есть экологических, построенных на принципах

возобновляемости, являющихся частью нового технологического уклада и новых стандартов, которые будут все больше распространяться в производстве, энергетике, сельском хозяйстве, транспорте, сервисе.

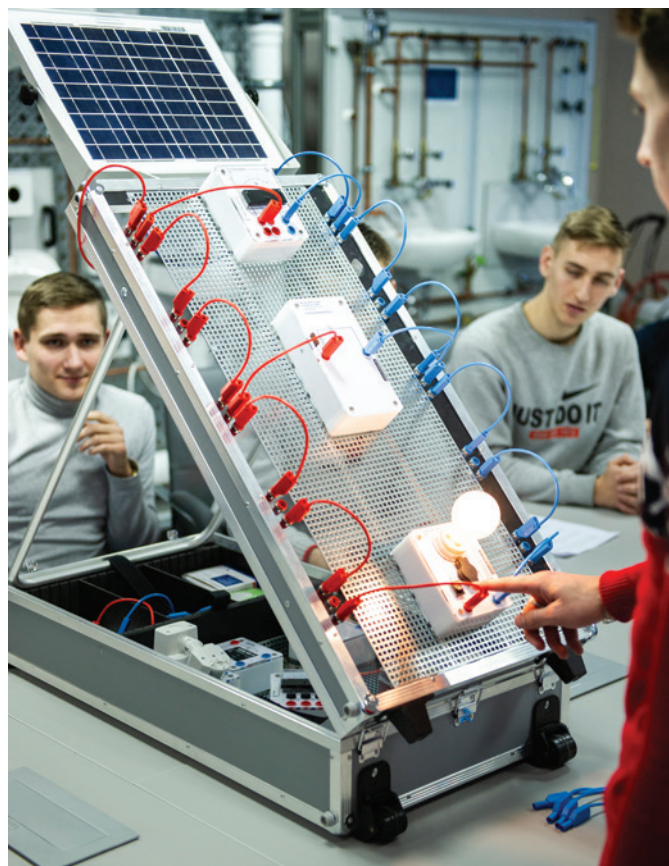
Третий тренд – информационные технологии. Информационно-коммуникационные технологий через 10–20 лет станут всепроникающими. В режиме тотальной мобильной связанности будут широко использоваться виртуальная и дополненная реальности, искусственный интеллект, в том числе решения, которые имитируют наше собственное действие. В связи со всеми вышеупомянутыми трендами, возникает вопрос, как мы можем подготовить будущие поколения для этого нового быстроменяющегося мира?



Первое, что необходимо – развитие компетенций по работе с техносредой. Это прежде всего программирование и умение работать с большим количеством информации. Второе – развитие сервис-ориентированной экономики. Эта та о центральная сфера, в которой будет занято большое количество людей. Нужно уметь связываться друг с другом, понимать проблемы друг друга, поэтому, например, эмоциональная связь человека с человеком – включая компетенцию будущего. Третье – развитие творческих способностей. Образование будет стремительно растущей отраслью, но не в традиционном смысле: лекции, семинары и т. д., а как сопровождение развития человека на протяжении его всей жизни. Современные вызовы ведут к появлению новых профессий, часть инженеров будет совмещать гуманитарные и инженерные решения.

На первое место выйдет управление вниманием, эмпатией, эмоциональным интеллектом и сотрудничеством, потому что в сложных системах сотрудничество оказывается критически важным навыком, поскольку мышление, разного типа творческие способности, работа в дисциплинарных средах и т. д. осуществляются в кооперации людей.

Очень важной становится способность учиться, разучиваться, переучиваться в сложной системе, где деятельности возникают и исчезают. Человек 5–6 раз может поменять свою сферу деятельности, ему нужно уметь в нее быстро входить и выходить. Это самый главный



вызов для системы образования, связанный с тем, что она не готова учить этим навыкам будущего.

Мы говорим, что надо быть творческим. Но основная модель существующего массового образования – обучение способам решения стандартных задач, которые люди должны решать по шаблону, поэтому необходима институциональная перестройка образования. Мы говорим, что надо сотрудничать. Необходимо развитие кооперативных моделей образования, а преобладает вербальное массовое обучение.

Мы говорим, что надо непрерывно учиться. Следовательно, необходимо самостоятельное обучение тому, как учиться.

Невозможно грамотно обращаться с новой информационной средой, если большинство педагогов чувствуют себя в ней некомфортно. В этом смысле, чтобы дать людям навыки XXI века, мы должны менять среды, в которых люди учатся, и компетенции педагогов.

Быстрые темпы развития технологий, изменение характера отношений в сфере труда, существенная модификация профессий и специальностей, обусловили необходимость анализа система непрерывного профессионального образования (далее СНПО) Республики Беларусь и пересмотра парадигмы образования и обучения, включая новую интерпретацию цели, структуры, содержания профессионального образования.

Для инновационного развития страны и всей системы образования Республики Беларусь необходимо модернизировать СНПО. Современная система непрерывного профессионального образования обеспечивает воспроизводство и опережающее развития кадров для технологической и инновационной экономики. Одновременно с этим, она сможет обеспечить занятость населения благодаря прогнозированию развития рынков труда и потребностей в навыках будущего.

Основными направлениями обновления СНПО в Республике Беларусь являются внедрение инновационных практик; развитие концепции опережающего образования, ориентированного на новые условия уже формирующегося в мире общества знаний; реализация междисциплинарного подхода в формировании образования; усиление практической ориентации образования и широкое использование методов инновационного образования; расширение применения интерактивных методов обучения; модернизация подготовки педагогических кадров.

Одним из основополагающих принципов государственной образовательной политики Республики Беларусь всегда было стремление к интеграции в мировую образовательную систему при сохранении собственных национальных традиций. Сегодня ни в одной стране СНПО не может успешно развиваться и быть конкурентоспособной без обеспечения международной сопоставимости профессиональных и образовательных стандартов, а также без оценки качества образования с использованием международных критериев.



# ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ НА БУДУЩЕЕ НАВЫКОВ

***Live&Learn* встретился с менеджером по персоналу Минского офиса Viber Мариной Хомич, чтобы поговорить о будущем навыков и компетенций в Республике Беларусь.**

Компания Viber была создана в 2010 году двумя молодыми программистами, Игорем Магазинником из Беларуси и Тальмоном Марко из Израиля. Главный продукт компании – одноименное приложения для смартфонов, которое позволяет общаться как с помощью сообщений, так и с помощью звонков, и обмениваться медиа-контентом. В первые два года существования компании, доходы были практически нулевыми, однако начиная с 2013 приложения «выстрелило» и уже в 2014 году приложение насчитывало более 280 миллионов пользователей. В 2014 году Viber был куплен японской компанией Rakuten за 900 миллионов долларов.

В настоящее время Viber насчитывает почти 1 миллиард пользователей по всему миру, и каждые 60 секунда в приложении происходит более 7 миллионов. Офисы компании находятся по всему миру, в том числе в Люксембурге, Лондоне, Сан-Франциско, Маниле и Москве.

**В настоящее время какие навыки и компетенции ищет компания Viber в кандидатах, которые стараются устроиться к Вам на работу?**

Мы, прежде всего, ищем аналитические навыки. Мы бы хотели видеть в наших будущих сотрудниках умение посмотреть на систему и её элементы, увидеть взаимосвязи и причинно-следственную связь. Также они должны понимать и видеть узкие места в информационных системах и в процессах разработки программного обеспечения, для того чтобы быстро найти возможное решение проблем.

**Вы работаете в области отбора персонала, и видите как меняются потребности в навыках в сфере IT. Рынок труда меняется крайне быстро, такие факторы как цифровизация, искусственный интеллект и глобализация, будут способствовать тому, что многие профессии перестанут существовать, а на их месте появятся много новых профессий. Потребности в навыках высокотехнологичных компаний в ближайшем будущем будут совсем иными, нежели сейчас. По**



**Вашему мнению, какие навыки и компетенции будут важны в будущем, в том числе для компании Viber?**

Так или иначе будут востребованы навык общения с другими людьми, навык донесения информации до людей и обсуждение каких-то проблем. Еще один навык, который будет иметь большое значение в будущем – это способность человека обучаться снова и снова, и высокая адаптивность. Уже сейчас мы видим, что мир меняется очень быстро, а мир технологий меняется еще быстрее. И эти изменения сейчас затрагивают почти все сферы человеческой жизни. Даже я еще могу вспомнить эру до интернета, до технологий, до мобильных телефонов.

Сейчас в связи с информатизацией общества очень много информации сваливается на человека, и поэтому одно из самых важных умений – это навык адаптироваться к изменяющимся условиям, быстро обучаться новым навыками, быстро обучаться работе с новыми системами, и принимать их, то есть адаптировать профессиональную жизнь под эти факторы.

Еще один крайне важный навык – это умение обрабатывать информацию и выделять в ней то, что нужно и важно. Умение отделять правильную информацию от ложной. Ложной информации очень много, в том числе в Интернете, и крайне важно, чтобы люди научились анализировать и отделять, что имеет под собой факты, а что нет. Это умение будут ключевым в том, что касается принятия решений.

Большинство людей, когда хотят чему-то научиться – ищут онлайн курсы, смотрят видео на YouTube и в сфере технологий – этот

подход также очень распространен. Мир становится глобальным, и в большинстве случаев человек может научиться чему-то новому в онлайн, даже если местный рынок образовательных услуг не предлагает то обучение, которое ищет человек. И в этом случае навык правильно выбрать информацию, и отделить правду от лжи, тоже поможет в выборе траектории обучения.

Сейчас в мире отбора персонала идет активная дискуссия, что важнее – быть подготовленным и иметь навыки, в форме буквы «Т» (с англ. T-shaped skills) то есть иметь экспертное знание в разных областях (горизонтальная линия в букве «Т»), но узкую специализацию в одной (вертикальная линия в букве «Т»), а также иметь широкие навыки сотрудничества с экспертами из других областей. Либо иметь ограниченное знание в многих областях и быть специалистом на все руки и делать очень разные участки работы.

Мое мнение, что в будущем будут востребованы специалисты, у которых есть знание из нескольких разных областей, поскольку очень сложно предсказать какие изменения произойдут и происходят постоянно. Возможность из множества имеющихся у тебя знаний и областей знаний сместиться в какую-то сторону, или поменять ей в любой момент – очень важна. Я могу привести пример своей собственной работы в компании Viber. За 5 лет спектр обязанностей и характер моей работы очень сильно изменился. Это связано с несколькими факторами – от развития компании до смещение стратегических целей. И поэтому я уверена, что гибкость и возможность подстраиваться под изменения будут еще более востребованы на рынке труда.

### **Сталкиваетесь ли вы с проблемами при отборе персонала? Есть ли какие-то позиции и вакансии, под которые не удается подобрать квалифицированный персонал?**

В компании Viber в прошлом году мы провели порядка 280 интервью на позиции для разных команд в нашем офисе в Минске. И с определенными вакансиям у нас возникают проблемы с подбором персонала, особенно в том, что касается конкретных технологических компетенций. И в этих случаях мы можем взять на работу сотрудника без определенных навыков, и обучить всему, что нужно в процессе работы. Но в этом случае первый и самый

приоритетный критерий для отбора кандидата становится его возможность быстро и эффективно научиться чему-то новому.

### **Сотрудничает ли компания Viber с учебными заведениями/службами занятости для того, чтобы помочь молодому поколению определиться с выбором профессии?**

В последние несколько лет, компания Viber сотрудничает со школами и центрами дополнительного образования, устраивая экскурсии детям школьного возраста в свой Минский офис. И я должна сказать, что дети, которые приходят к нам, меня удивляют. Школьники (10–11 классы) интересуются вопросами высоко технологического рынка, читают книги и это прекрасно. Они знают в каком направлении им двигаться.

### **Всё чаще можно услышать мнение о том, что в наше время наличие диплома о высшем образовании не является залогом успеха в профессиональной сфере. Для Вас, как специалиста по отбору персонала, какую роль играет наличие высшего или профессионального образования при наборе будущих сотрудников в Viber?**

Я бы хотела отметить, что это необязательный критерий, чтобы претендовать на работу в IT сфере в общем, и в компании Viber в частности. Для нас не важно высшее образование в случае если мы говорим о кандидате с релевантным опытом работы, знаниями и навыками. Это всегда ребята, у которых были хорошие результаты в школе по математике, просто их судьба сложилась так, что они выбрали работу вместо обучения. Но это не значит, что они не учились совсем. В сфере IT очень много возможностей получить неформальное обучения, онлайн и офлайн курсы. Однако для достижения хороших результатов, человеку нужно иметь четкое представление в каком направлении он должен развиваться и здраво оценивать свои способности.

Высшее образование не является обязательным критерием при приеме на работу, но оно дает определенные навыки, которые крайне важны при приеме в компанию. И большинство сотрудников нашей компании имеет законченное высшее образование.

### **Какой совет Вы бы дали 12 и 13-летним подросткам в Беларуси, которым еще предстоит выбрать свой профессиональный путь?**

Современное поколение имеет огромное преимущество перед предыдущими, потому что оно живет в глобальном мире, и при выборе того, куда пойти учиться или работать, оно не ограничено одной страной. Если есть какой-то определенный интерес к одной области, достаточно только выучить один иностранный язык – английский, и весь мир открыт для получения образования. Мой совет ребятам, которое сейчас оканчивают учебное заведение и должны сделать самый главный выбор в жизни, это чтобы они искали, исследовали и не боялись подобных возможностей. Нужно быть активными и искать новые возможности для себя и собственного развития.





# ЗАПУСК ТУРИНСКОГО ПРОЦЕССА В БУДУЩЕЕ

**Со вступлением Туринского процесса во второе десятилетие своей работы, новая группа координаторов процесса собралась в Турине 5 и 6 декабря 2018 г. для запуска следующего цикла. «Изменение» стало дежурным словом практически во всех сферах жизни. Поэтому неудивительно, что для флагманской программы ЕФО были подготовлены обновления.**

## Партнерства и принципы

С одной стороны, это мероприятие стало предварительной сессией для нового цикла Туринского процесса, а с другой — празднованием первых десяти лет работы. На встрече присутствовали почти все партнерские страны ЕФО, включая Алжир, который принимает участие в Туринском процессе впервые. Марианн Тиссен, европейский комиссар по вопросам занятости, социальным вопросам и трудовой мобильности, направила видеоприветствие, отмечая важность инвестиций в человека и выбора профессионального образования в качестве приоритетного варианта.

Признавая тот факт, что он впервые непосредственно вовлечен в Туринский процесс, директор ЕФО Чезаре Онестини отметил, что лично наблюдал, как этот процесс трансформировался в важный инструмент сотрудничества. Сотрудничество в подготовке анализа; вовлечение социальных партнеров, доноров и других сторон; развитие и опора на инновации на благо будущего; использование результатов для разработки или мониторинга национальной стратегии, а также для диалога на тему политических мер между ЕС и донорами — этими ключевыми словами Чезаре Онестини суммировал свое видение Туринского процесса. Обязательства ЕФО стали очевидны в случае с Ливией, которая вернулась к участию в Туринском процессе спустя четыре года отсутствия. Мохтар Джауаи, старший технический советник по профессиональному образованию и обучению Министерства образования Ливии, поделился трогательной историей сложностей, с которыми сталкивается его страна с начала войны в 2014 г.

«Мы смогли опубликовать отчет по Туринскому процессу в Ливии в 2014 г. После этого страна погрузилась в пучину войны и распада. Тем не менее наша цель заключалась в продолжении партнерства со всеми стратегическими институтами по всей

Ливии. Мы смогли объединить организации, работающие в области профессионального обучения, с помощью Туринского процесса в 2017 г. и провели семинары в начале 2018 г., в которых приняли участие граждане со всей страны. Это действительно очень важно для нас, потому что это смогло удержать всех нас вместе. Мы очень рады войти в Туринский процесс снова, и я должен выразить большую благодарность ЕФО за помощь, оказанную нам в течение этого периода».

Эта история иллюстрирует то, как четыре принципа Туринского процесса вдохновляют людей на нечто большее, чем простой сбор и анализ данных по образованию, обучению и системам рынка труда. Эти четыре принципа были очевидны в ходе всего мероприятия. Пример Ливии связан с принципом **участия**, который также затронула Весна Пуратич — эксперт в области профессионального образования при Министерстве гражданских дел Боснии и Герцеговины.

«У нас сложная конституционная структура, — отметила госпожа Пуратич. — Но тем не менее мы смогли вовлечь в равной степени все заинтересованные стороны». Она также подчеркнула **ответственность за результат**, что, по ее мнению, успешно внедрено в ее стране. «Наш доклад был представлен Совету министров. Таким образом, все они узнали о Туринском процессе и поддержали реализацию его рекомендаций».

## Двигаясь в новом направлении

Когда эксперты ЕФО представили новое стратегическое направление работы, особое внимание было уделено **комплексному взгляду** на профессиональное обучение и формированию **фактической базы**. С одной стороны, Туринский процесс, несомненно, доказал свою пользу. Вместе с тем для обеспечения своей будущей актуальности он должен реагировать на тренды соответствующим образом.

Азиз Джауани, координатор Туринского процесса из ЕФО, представил основные изменения — акцент на повышение качества и согласованность, более масштабный анализ и более комплексный взгляд на профессиональное образование и навыки. Это включает наличие и доступ к большему объему данных, в частности связанных с обучением в течение всей жизни, и более широкую концепцию развития человеческого капитала. Впервые ЕФО будет также проводить оценку политики в области профессионального обучения, которая станет итоговым результатом данного цикла Туринского процесса и будет опубликована под руководством ЕФО. Эти отчеты будут независимыми, краткими, аналитическими и основанными на одинаковой структуре во всех странах.

Детали Национальных рамок отчетности были представлены с помощью красочной метафоры, встретившей отклик среди коллег. Туринский процесс был представлен в образе корабля, который плывет по курсу на остров. Для достижения цели он опирается на мастерство своей команды и направление ветра. На пути могут встретиться препятствия, и кораблю придется плыть через опасные скалы и рифы. Без корректировки курса для снижения воздействия окружающей среды наш корабль может не доплыть до места назначения.

Коллеги подробно обсудили возможности и проблемы новых элементов и получили поддержку в виде технического опыта присутствовавших сотрудников ЕФО. Эта сессия не ставила своей целью разработку окончательных выводов, а наоборот — должна

была стать стартовой точкой для обсуждений. Тем не менее на ней были определены ориентиры для способов интеграции новых элементов координаторами и заинтересованными сторонами Туринского процесса.

Римантас Думциус, внешний эксперт по оценке проектов Туринского процесса, который открыл панельную дискуссию с экспертами из партнерских стран и Европейской комиссии, заявил: «Туринский процесс — блестящая и очень экономичная идея», добавив, что кто-нибудь в ЕФО должен «заявить авторство на эту идею, поскольку она достойна ценного вознаграждения».

*Текст: Ээри Карлбах*





# РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ: ТРИ ПРИЧИНЫ ДЛЯ ОПТИМИЗМА

**Результаты Туринского процесса 2018–20 гг. в Юго-Восточной Европе дают общую картину ситуации, связанной с развитием человеческого капитала, и определяют ряд вызовов и некоторые значимые достижения в области профессионального образования и обучения на протяжении всей жизни в этом регионе.**

Страны Юго-Восточной Европы сталкиваются с общими проблемами в области развития человеческого капитала. Некоторые из них связаны с демографическими факторами (старение населения трудоспособного возраста и эмиграция высококвалифицированных работников), другие — с безработицей (недостаточное раскрытие потенциала человеческого капитала и т. п.). Пожалуй, один из наиболее актуальных вопросов в регионе, а также в большинстве стран по всему миру, — это обеспечение соответствия профессиональных навыков на рынке труда потребностям будущего. По данным Европейской комиссии, существующие трудности связаны в основном с развитием аналитических навыков, адаптируемостью, способностью реагировать на возникающие проблемы и принимать решения. Именно в этом направлении профессиональное образование и развитие навыков могут играть важную роль, предоставляя дополнительные знания по ключевым компетенциям, таким как «цифровые» и языковые навыки, предпринимательство, а также социальные компетенции.

Туринский процесс представляет собой периодическую проверку систем профессионального обучения в контексте развития человеческого капитала и инклюзивного экономического роста, которая проводится под руководством ЕФО. Результаты текущего цикла демонстрируют, что страны Юго-Восточной Европы делают успехи в области развития своих систем профессионального образования и обучения на протяжении всей жизни и добились хороших результатов по трем направлениям.

## **Соответствие получаемых навыков новым потребностям экономики**

Прогресса в этой области удалось достигнуть благодаря мониторингу результатов образования — например, путем участия в международных программах тестирования, таких как PISA или TIMMS. Несмотря на некоторые сохраняющиеся проблемы, успешность мониторинга спроса на профессиональные навыки, а также инициативы по улучшению профориентации подтверждается снижением уровня безработицы.

## **Модернизация профессионального обучения**

Многие работодатели жалуются на отсутствие актуальных профессиональных навыков у выпускников и вновь принятых работников. В особенности это касается недостаточных практических навыков. Страны Юго-Восточной Европы устраняют эти недостатки с помощью производственной практики, стажировок после завершения обучения или программ наставничества, а также путем более тесного сотрудничества между бизнесом и учебными заведениями.

Для Албании приоритетом является внедрение обучения на рабочем месте в системе профессионального образования, поэтому она активно развивает сотрудничество между учебными заведениями и бизнесом. В Косово реализуется модель «фирм для практики», то есть виртуальных компаний, отражающих реальные компании, для предоставления студентам навыков, связанных с их трудовой деятельностью, и улучшения компонента практического обучения в профессиональных учебных заведениях. Сервисный центр для практических фирм проводит мониторинг работы около 130 виртуальных компаний. Существуют истории успеха выпускников, которые развивают собственный бизнес благодаря подобному опыту. Черногория также стимулирует развитие программ производственной практики, которые сейчас реализуются в трехлетних программах профессионального образования. Студенты проводят один день в неделю в компании в первый год обучения, два дня в неделю — во второй год и три дня — на третьем курсе.

Усиление ключевых компетенций в профессиональном образовании также является главной целью этих стран. В ответ на растущий спрос на навыки в области информационных и компьютерных

<sup>1</sup> Данное обозначение используется без ущемления позиции по статусу, в соответствии с резолюцией Совета Безопасности ООН № 1244/99 и заключением Международного суда по Декларации независимости Косово. Далее «Косово».

технологий Босния и Герцеговина сделала своим приоритетом развитие «цифровых» умений путем их включения в ключевые компетенции для обучения на протяжении всей жизни. При поддержке ЕФО эта страна также разработала новые рамки компетенций в области цифровых технологий.

### Повышение доступности обучения и создание гибких и инклюзивных учебных программ

Во всех странах за последнее десятилетие были созданы Национальные рамки квалификаций. Например, в Сербии принятие такого закона в 2018 г. ожидалось в течение долгого времени и стало важным этапом на пути к созданию системы образования, которая лучше отвечает на потребности будущего. Косово планирует расширить реализацию системы подтверждения предыдущего обучения (ППО). Национальное квалификационное управление разработало ряд инструкций, касающихся политических мер и процедур в области ППО, а также подготовило предварительный вариант регламента для аккредитации организаций, подтверждающих предыдущее образование, который будет принят в скором времени.

Инклюзивность профессионального образования и общего развития профессиональных навыков — один из важных приоритетов в регионе. Страны выделили дополнительные преподавательские ресурсы для содействия интеграции и удержания учащихся с особыми потребностями.

Повышение навыков и переквалификация предлагают гибкие решения для продолжения развития человеческого капитала с целью решения проблемы низкого уровня занятости и ограниченного участия в обучении на протяжении всей жизни.

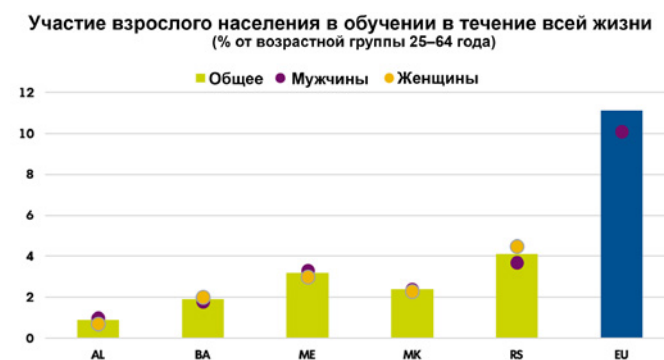
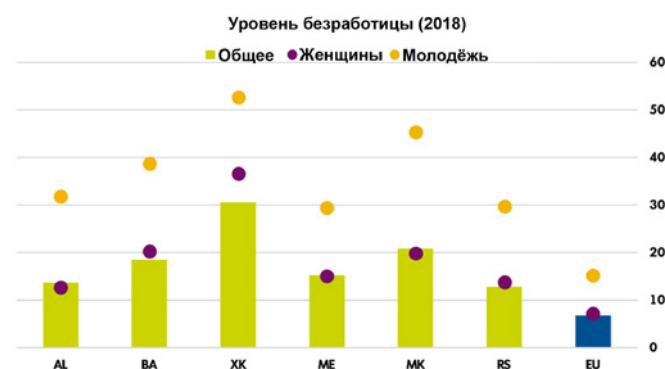
Черногория делает своим приоритетом участие взрослого населения в образовании и обучении. Улучшение качества обучения на протяжении всей жизни обеспечивается с помощью специального обучения в рамках образования для взрослых и путем расширения образовательно-информационной системы. Эта база данных дает полную информацию об образовании для взрослых, охватывая программы, учащихся и выпускников. Она связана с базой данных государственной службы занятости, что обеспечивает эффективный мониторинг планирования взрослого образования, процесс его предоставления и результаты.

### Стратегия развития после 2020 г.: Что дальше?

В завершение следует отметить, что необходима дальнейшая разработка политических мер для решения социально-экономических и технологических проблем меняющегося мира. Отчет по Туринскому процессу показывает, что следующий стратегический цикл в Юго-Восточной Европе должен быть направлен на улучшение качества и соответствия образовательных результатов для создания инклюзивной экономики, продолжение разработки инструментов управления системой образования и обучения в координации с бизнесом и решение насущной потребности в повышении профессиональных навыков и переобучении как взрослого населения, так и молодежи.

Дальнейшее развитие «умных систем» развития профессиональных навыков с учетом мониторинга и оценки для недопущения пробелов в данных является еще одним важнейшим компонентом политических мер в области образования и обучения.

Текст: Агустин Мийан/ЕФО





# ОБУЧЕНИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН: ТРЕНДЫ В СТРАНАХ СОСЕДСТВУЮЩИХ С ЕС

**Предоставление профессионального образования для предотвращения раннего ухода учащихся из учебных заведений и снижение стабильно высокого числа экономически неактивной молодежи. Повышение профессиональных навыков для обеспечения равноправия и устранения дисбаланса между мужчинами и женщинами, а также молодыми и пожилыми людьми. Обеспечение соответствия профессиональных навыков потребностям рынка труда для улучшения возможностей трудоустройства.**

Несмотря на местные и региональные различия, данные тенденции являются основными почти в 30 странах, окружающих ЕС: от Украины до Турции и Марокко, — подчеркивается в публикации ЕФО «Ключевые индикаторы образования, навыков и занятости 2018»<sup>1</sup>. Этот документ представляет основные выводы, сделанные на основе сбора статистических данных в 2018 г., которые помогают странам оценивать и сравнивать прогресс, достигнутый ими в развитии человеческого капитала.

## **Профессиональное образование: эффективное решение, которое должно внедряться равномерно**

Доказано, что профессиональное обучение является быстрым способом перехода от обучения к занятости. При этом почти во всех странах у молодых людей, закончивших профессиональные учебные заведения, отмечаются более высокие показатели занятости. Тем не менее не все страны предлагают одинаковые возможности: если в Узбекистане почти 100% учащихся второго этапа среднего образования обучаются по программам профессионального обучения, то в Грузии, Палестине и Тунисе всего лишь 10% учащихся выбирают этот тип образования. Это влияет на показатель преждевременного прерывания обучения: в странах, где большинство (75%) учащихся второго этапа среднего образования обучаются на профессиональных программах, таких как Босния и Герцеговина, Израиль, Черногория, Северная Македония и Сербия, до 10% учащихся покидают учебные заведения раньше срока.

## **Решение проблем социальной изоляции с помощью базовых навыков**

В большинстве стран, соседствующих с ЕС, возраст, с которого учащиеся приступают к профессиональному образованию, составляет 15 лет. При этом очень часто у них отсутствуют элементарные познания в области языка и литературы, математики, естественных наук. Таким образом, программы профессионального образования должны включать в себя не только профессиональные

навыки, но и базовые компетенции, необходимые для трудоустройства. Успех в этом направлении положительно влияет на стабильно высокий уровень молодежной безработицы — половина молодежи в Косово<sup>2</sup>, около 45% в Боснии и Герцеговине, Северной Македонии и Палестине<sup>3</sup>, а также примерно одна треть в Албании, Черногории и Сербии не трудоустроены.

## **Повышение уровня знаний и обеспечение потребностей рынка труда**

Несмотря на то, что в некоторых странах (например, Алжире, Иордании, Ливане, Марокко и Палестине) около двух третей взрослого населения в лучшем случае проходят лишь первый этап среднего образования, в большинстве стран в трудовые ресурсы вливается все большее число хорошо обученных молодых людей. Однако хотя это соответствует растущему спросу на трудовые ресурсы, обладающие необходимыми знаниями, это не всегда ведет к лучшим перспективам трудоустройства. В действительности переход от обучения к трудоустройству остается проблематичным в большинстве стран, окружающих ЕС, а в отдельных странах даже получение университетского диплома не всегда означает возможность трудоустройства.

## **Забота о работниках в течение всей жизни**

Доступ к обучению остается достаточно неравномерным в большинстве стран: мужчины с большей вероятностью, чем женщины, получают непрерывное обучение, а молодые люди и те, кто лучше образован, имеют больше возможностей обучения, чем работники старшего возраста. Повышение навыков с помощью обучения может иметь положительные последствия. Поэтому обеспечение равного доступа является необходимым шагом — однако это надо обеспечивать в чисто количественном отношении. Содержание и направленность профессиональных навыков должны соответствовать контексту будущих рынков труда.

*Текст: Дария Сантуччи/ЕФО*

<sup>1</sup> ЕФО публикует свои ключевые показатели по образованию, навыкам и занятости каждый год. В них представлены сопоставимые на национальном уровне статистические данные для оценки развития событий в области профессионального образования, навыков и вопросов рынка труда. Подробнее здесь: [europa.eu/!Dd98cB](http://europa.eu/!Dd98cB)

<sup>2</sup> Данное обозначение используется без ущемления позиции по статусу, в соответствии с резолюцией Совета Безопасности ООН № 1244/99 и заключением Международного суда по Декларации независимости Косово.

<sup>3</sup> Это обозначение не следует расценивать в качестве признания государства Палестина, оно используется без ущемления индивидуальных позиций по этому вопросу стран — членов ЕС. Далее «Палестина».



# ЕС И ТУРЦИЯ ВЕДУТ СОВМЕСТНУЮ РАБОТУ ВО ИМЯ **БУДУЩЕГО** ОБРАЗОВАНИЯ

**25–26 февраля Анкара стала хозяйкой мероприятия «Концепция образования Турции 2023 в контексте Рамок образования и обучения ЕС», на котором Турция и ЕС обменялись знаниями и передовым опытом.**

Это мероприятие было организовано совместно Министерством национального образования Турции, представительством ЕС в Турции, ЕФО и Европейским банком реконструкции и развития. В нем приняли участие более 150 экспертов в области образования и обучения, представляющих государственные и частные организации, научное сообщество и гражданское общество Турции, стран — членов ЕС, а также других стран. Целью мероприятия стала разработка рекомендаций для будущего сотрудничества.

«По мере глобального распространения новой промышленной революции системы образования и обучения сталкиваются с общим вызовом: как вооружить граждан навыками, необходимыми для раскрытия их потенциала и способствующими большей устойчивости к будущим изменениям. Этот общий вызов также лежит в основе сотрудничества ЕС и Турции. Это сотрудничество становится все более тесным благодаря совместной работе и обмену опытом между политическими инициативами и программами Евросоюза в области образования, с одной стороны, и обучением и концепцией будущего образования в Турции, с другой», — отметил директор ЕФО Чезаре Онестини.

В октябре 2018 г. турецкое правительство представило «Концепцию образования 2023», предлагающую развернутую «дорожную карту» для всей системы образования. Цель этого документа — направлять комплексный процесс реформирования, отвечающий изменениям, через которые проходят Турция и весь мир. Он должен привести систему образования в соответствие с международными стандартами для того, чтобы у учащихся были навыки, необходимые в XXI веке.

Страны — члены ЕС также работают над реформированием своих образовательных систем, поставив общие задачи и целевые ориентиры. Рамки ЕС, ориентированные на обучение в течение всей жизни, дают возможность собирать информацию, делиться знаниями и ставят целью реализацию и продвижение реформ образовательной политики на национальном уровне. Они решают вопросы, связанные с результатами как дошкольного воспитания, так и профессионального и высшего образования, обучения взрослых, и предназначены для охвата обучения во всех форматах: формальном, неформальном и неофициальном.

*Текст: Дария Сантуччи/ЕФО*



<sup>1</sup> Начиная с 2005 года ЕФО оказывает поддержку Турции в развитии образования и профессиональной подготовки для повышения возможностей трудоустройства, расширения доступа к возможностям и содействия социальной сплоченности. Дополняя работу службы внешних действий ЕС, ЕФО объединяет министерства и социальных партнеров для разработки масштабируемых проектов.



# ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫХОДИТ В РЕЖИМ ОНЛАЙН В КОСОВО<sup>1</sup>

**В Косово запустили новую онлайн-платформу для консультирования по вопросам карьеры — Busulla.COM. Это проект государственно-частного партнерства между швейцарской консалтинговой компанией Smart Bits и Министерством образования, науки и технологии Косово. Платформа предлагает заинтересованным сторонам простой способ обеспечения соответствия квалификаций потребностям рынка труда.**

## Международная поддержка

При финансовой поддержке со стороны люксембургского агентства развития и сотрудничества, а также американского и немецкого агентств USAID и GIZ этот проект, по словам его создателей, предлагает студентам, родителям, преподавателям, учебным заведениям, компаниям и органам власти «комплексную платформу в виде информационной системы для профессиональной ориентации» в республике.

Платформа Busulla.COM включает два раздела, один из которых нацелен на профориентацию учащихся и их родителей, а второй предоставляет учебным заведениям системы профессионального образования и обучения, политикам и заинтересованным сторонам инструменты для обеспечения лучшего соответствия образовательных систем изменениям и спросу на рынке труда.

Учащимся платформа предлагает:

- помощь в определении профессиональных ориентиров, интересов, навыков и потенциала;
- более эффективную связь между учебой и работой;
- понимание важности непрерывного обучения и обучения в течение всей жизни.

Преимущества для организаций включают:

- поддержку в создании служб профориентации при учебных заведениях и колледжах;
- лучшие возможности трудоустройства для студентов;
- поощрение устранения предубеждений и стереотипов в отношении различных профессий.



Busulla.COM

<sup>1</sup> Данное обозначение используется без ущемления позиции по статусу, в соответствии с резолюцией Совета Безопасности ООН № 1244/99 и заключением Международного суда по Декларации независимости Косово. Далее «Косово».

## Пошаговый подход

Платформа предлагает пошаговую помощь студентам в понимании того, кем они хотят работать и как этого достичь. Она помогает молодым людям понять свои интересы и узнать о наиболее подходящих для них профессиях с помощью специально разработанного теста. Также предлагаются мобильные приложения для самостоятельной оценки, с помощью которых молодые люди могут определить, соответствуют ли их навыки и способности профессиональным амбициям.

В процессе выбора студенты могут получить информацию о 251 профессии, востребованной на рынке труда Косово. Следующий шаг — определение учебных заведений и организаций, предлагающих самые эффективные курсы для достижения профессиональных целей. Дополнительная онлайн-консультация дает пользователям доступ к открытым вакансиям и стажировкам.

Студенты могут углубить свое понимание профессионального выбора и его рациональности путем использования «онлайн-консультанта», предлагаемого этой платформой и представляющего собой набор авторитетных статей, опирающихся на достоверные источники, и форум для обсуждений.

## Соответствие рынку труда

Компании, разработчики политических мер и руководители учебных заведений могут использовать четыре модуля платформы для обеспечения баланса между обучением профессиональным

навыкам и потребностями рынка труда: отраслевые связи, оценка потребностей обучения, оценка потребностей в навыках и знаниях и модуль мониторинга и оценки.

Эти инструменты способствуют более тесному сотрудничеству между образовательной системой и рынком труда, более точной оценке потребностей на основе информации, получаемой в режиме реального времени, и созданию каналов обратной связи для помощи учебным заведениям и разработчикам политических мер в обеспечении эффективного пути студентов к рабочим местам посредством учебных курсов. Инструменты мониторинга и оценки позволяют руководителям учебных заведений измерять качество обучения по 10 показателям, включая адекватность учебной программы, наличие преподавательских и учебных материалов, а также уровень успеваемости студентов.

Дальнейшие планы предполагают связать эту платформу с развитием «профессиональных клубов» в профессиональных учебных заведениях страны, говорят основатели Busulla.COM.

В мае 2019 г. Busulla.COM получила премию «Лучший общественный проект года в Косово», присуждаемую в рамках конкурса Albanian ICT Awards за наиболее инновационные продукты и услуги в Албании, Косово и Северной Македонии.

*Текст: Совран Бериша*



# ПОДДЕРЖИВАЕМЫЙ ЕС **ГРУЗИНСКИЙ** **ВИНОДЕЛ** ВОШЕЛ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СПИСОК ЛУЧШИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ МЛАДШЕ 30 ЛЕТ, ПО ВЕРСИИ «ФОРБС»

**25-летняя Байя Абуладзе, винодел из Грузии, получила поддержку ЕС в области неофициального образования и улучшения контактов, продаж и продвижения продукции. Журнал «Форбс» назвал ее лучшим предпринимателем младше 30 лет в своем европейском списке 2019 г.**

«Виноделие всегда было нашим семейным бизнесом, но мы делали вино для себя, а не в коммерческих целях, — говорит Байя Абуладзе из села Обча, что в муниципалитете Багдати. — Затем это стало интересной работой для младших членов семьи, и мы предприняли шаги, чтобы превратить традицию нашей семьи в бизнес».

Этот бизнес — Baia's Wine — был открыт в 2015 г. Сегодня Байя продает свое вино не только в Грузии, но и в Евросоюзе. Она руководит компанией вместе со своей сестрой Гванцей. Их продукция — известные бренды вина из региона Имерети: «Цоликури», «Цицка», «Крахуна» и «Оцханури Сапере». У Байи также есть планы возобновить производство вин из «утерянной» виноградной лозы, которая больше не используется в сельском хозяйстве и сохранилась только в лабораториях.

Девушка-винодел получила поддержку как предприниматель от ЕС в области неофициального образования и улучшения контактов, продаж и продвижения продукции. «Я выступила с презентацией на организованной ЕС конференции для женщин-предпринимателей и установила интересные контакты. Это мероприятие было организовано в Брюсселе платформой WEgate при поддержке Европейской комиссии», — объясняет она. Кроме того, Байя участвовала в работе Лаборатории для женщин-предпринимателей в Украине, организованной ЕФО, где она узнала о видах помощи, предлагаемых женщинам в разных странах, и о том, как им удастся улучшить свой бизнес.

Байя работала в компании с момента ее создания, а ее сестра Гванца присоединилась к ней позже и внесла много нового опыта благодаря тому, что провела год в Швеции как участница программы «Европейская волонтерская служба». «Гванца присоединилась к нам с инновационными идеями, — говорит Байя. — Она не только управляет производством вина, но и занимается развитием туризма.

Она зарегистрировала нас на TripAdvisor, Booking.com и Airbnb. Моя сестра внесла полученные в Европе опыт и знания в нашу среду».

Успех Байи также является успехом поддержки ЕС молодых женщин-предпринимателей по всему миру. Гендерное равенство — это обязательное условие для обеспечения мира и экономического благополучия во всем мире. ЕС оказывает поддержку инициативам, способствующим распространению гендерного равенства и доступу к большим возможностям и образованию по всему региону соседства.

Текст: Дария Сантуччи/ЕФО

Узнайте больше о поддержке ЕС для Байи: [europa.eu/!Bb68Tq](http://europa.eu/!Bb68Tq)  
Подробнее о Байе: [www.baiawine.com/](http://www.baiawine.com/)



# НОВЫЕ ПУБЛИКАЦИИ



## Навыки для будущего: управление переходом — Выводы конференции

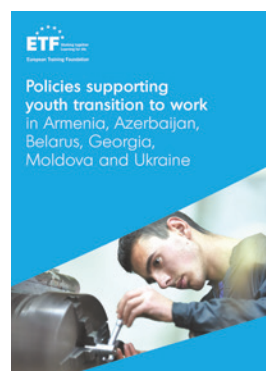
Будущее профессиональных навыков послужило импульсом к организации крупнейшей конференции ЕФО в ноябре 2018 г. С помощью экспертов, лиц, принимающих решения, и профессионалов-практиков мы рассмотрели влияние глобальных тенденций на развивающиеся страны и страны с переходной экономикой, где работает ЕФО, и проанализировали, какие действия они должны предпринять для подготовки своих граждан к миру завтрашнего дня и управления их переходом к неопределенному будущему. Эти выводы будут направлять работу ЕФО в ближайшие годы.

[europa.eu/!dq98Ku](http://europa.eu/!dq98Ku)

## Стартап-обучение: адаптация для большего влияния

Стартап-обучение дает предпринимателям уверенность, необходимую для обеспечения успеха и роста их бизнеса. Растущий бизнес, вполне вероятно, будет создавать новые рабочие места. Адресованный разработчикам политических мер в сфере образования и обучения для поддержки развития малого бизнеса, а также учебному сообществу, ориентированному на обслуживание бизнеса, этот политический брифинг отвечает на ряд важных вопросов: Что делает стартап-обучение эффективным? Как его можно улучшить? На кого оно должно быть нацелено?

[europa.eu/!YV67rC](http://europa.eu/!YV67rC)



## Политические меры по поддержке перехода молодежи к трудоустройству в Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине

Этот отчет предлагает обзор рынков труда для молодежи в Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине, а также описание существующих политических рамок и мер для поддержки перехода молодежи к трудоустройству. Отчет определяет основные проблемы, с которыми сталкивается молодежь при переходе от системы образования к работе, и приоритетных направлений деятельности правительства по решению этих проблем.

[europa.eu/!wp66NF](http://europa.eu/!wp66NF)

## Оценка несоответствия навыков в партнерских странах ЕФО

Обеспечение соответствия предложения профессиональных навыков спросу является основной проблемой для многих стран во всем мире. В 2017–2018 гг. ЕФО реализовал проект по оценке несоответствия навыков в семи странах — Грузии, Египте, Марокко, Молдове, Северной Македонии, Сербии и Черногории — для лучшего понимания природы и распространенности этого сложного феномена. На основе результатов национального анализа, этот отчет описывает и интерпретирует ряд индикаторов и способы их взаимосвязи, а также предлагает информацию о методологии и источниках данных, использованных для измерения несоответствия профессиональных навыков.

[europa.eu/!wD89mX](http://europa.eu/!wD89mX)





### Механизмы управления профессиональным образованием и обучением в странах-партнёрах ЕФО: аналитический обзор 2012–17 гг.

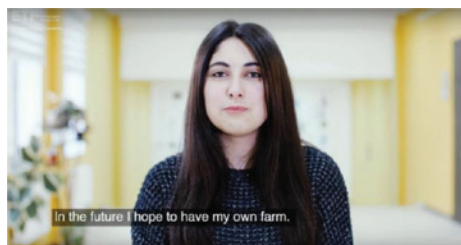
Данный отчет рассматривает тренды и прогресс, достигнутый в использовании механизмов управления профессиональным образованием в 23 странах Восточной Европы, Центральной Азии, Юго-Восточной Европы и Турции, а также Южного и Восточного Средиземноморья, с целью поддержания разработки политических мер и предоставления инструментов для содействия модернизации национальных систем профессионального образования.

[europa.eu/!YW84WU](http://europa.eu/!YW84WU)

## СЛЕДИТЕ ЗА НАМИ В YOUTUBE

Вы знали, что на канале ЕФО в YouTube есть более 200 мини-фильмов? [www.youtube.com/etfeuropa](http://www.youtube.com/etfeuropa)

### Азербайджан и Европейский союз: развивающееся партнерство



[youtu.be/l-5EdpgaCL8](http://youtu.be/l-5EdpgaCL8)

### 5-й цикл Туринского процесса: предисловие директора ЕФО Чезаре Онестини

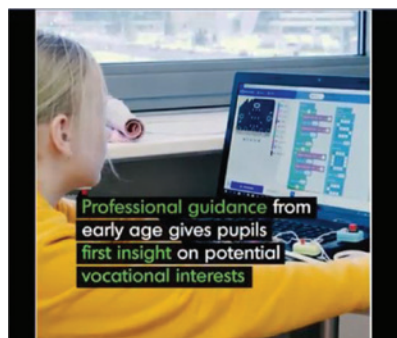


[youtu.be/mEXR5aMioMM](http://youtu.be/mEXR5aMioMM)

## СТАНЬТЕ НАШИМИ ДРУЗЬЯМИ НА FACEBOOK

Посмотрите наши трансляции и истории на странице ЕФО в Facebook: [www.facebook.com/etfeuropa](http://www.facebook.com/etfeuropa)

### Стембридж: истории успеха из Беларуси о навыках для будущего





 **etfeuropa**  
 **@etfeuropa**  
 **etf.europa.eu**

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

+39 011 630 2222  
info@etf.europa.eu



Студент минского строительного лицея № 12 готовится к конкурсу WorldSkills–2019, который состоится в Казани в августе 2019 г.



Publications Office  
of the European Union

