

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2016–17 гг. ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ





ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ

С момента проведения первого цикла Туринского процесса в 2010 г. социальные, экономические и демографические изменения в Центральной Азии поставили сферу образования, включая ПОО, во главу политической повестки во всех странах данного региона. Ожидается, что система ПОО будет способствовать появлению на рынке труда необходимых для роста экономики профессиональных навыков. В то же время предполагается, что ПОО будет играть ключевую роль в формировании социальной инклюзии и сплоченности, способствуя успешному трудоустройству молодежи, а также, в немалой степени, и взрослого населения.

www.torinoprocess.eu

Кристина Хемшмайер, ЕФО

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

PDF ISBN 978-92-9157-689-0

doi:10.2816/63976

TA-06-17-189-RU-N

© Европейский фонд образования, 2018

Копирование разрешено при условии ссылки на источник.

Графический дизайн: Статъя 10

Фотографии: ЕФО/Андреа Боргарелло и Мартина Смит



Содержание

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 2 |
| 1. ОБЩИЙ КОНТЕКСТ И ОБЗОР СИСТЕМ ПОО | 4 |
| 1.1 Экономика | 4 |
| 1.2 Рынок труда | 5 |
| 1.3 Профессиональное образование и обучение | 9 |
| 2. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ | 12 |
| А. Концепция ПОО — Прогресс и вызовы | 12 |
| Б. Эффективность и результативность обеспечения спроса экономики и рынка труда | 13 |
| В. Эффективность и результативность обеспечения демографического, социального и инклюзивного спроса | 17 |
| Г. Внутренняя эффективность системы ПОО — Общие тенденции, успехи и вызовы | 20 |
| Д. Управление в системе ПОО — Общие тенденции | 26 |
| 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ | 28 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 32 |
| Приложение 1. Индикаторы рынка труда, образования и общей ситуации | 32 |
| Приложение 2. Сравнение — Туринский процесс 2016–17 в Казахстане и Цели стратегии ЕС 2020 по образованию и занятости | 34 |
| СОКРАЩЕНИЯ | 35 |
| БИБЛИОГРАФИЯ | 36 |

ВВЕДЕНИЕ



Настоящий региональный отчет по Туринскому процессу 2016–17 гг. в Центральной Азии исследует развитие ситуации в области профессионального образования и обучения (ПОО) в четырех странах: Казахстане, Кыргызской Республике, Таджикистане и Узбекистане¹ в двойном ракурсе. Во-первых, в отчете рассматривается период 2014–16 гг., т. е. время реализации цикла Туринского процесса 2016–17 гг. Во-вторых, анализируется период начиная с 2010 г., когда был реализован первый цикл этого процесса.

Данный документ в основном опирается на материалы из национальных отчетов, но не ставит своей целью их резюмирование². В этом контексте следует учесть один важный аспект, а именно — все четыре рассматриваемые страны решили подготовить свои отчеты по Туринскому процессу в виде самооценки³. Это означает, что впервые все национальные отчеты были подготовлены экспертами или рабочими группами из этих стран⁴. В данном отчете также учитываются результаты обсуждений, проведенных в ходе регионального совещания членов рабочих групп Туринского процесса и национальных экспертов (Бишкек, сентябрь 2016 г.). Совещание было посвящено обмену опытом текущего реформирования системы ПОО в четырех странах и анализу региональных трендов.

Цель Туринского процесса — проведение анализа на основе фактических данных. Сложно достичь этой цели в желаемой степени на региональном уровне. Одни страны в последние годы предприняли значительные усилия для улучшения сбора, использования и доступности данных, в то время

как у других по-прежнему отсутствуют базовые статистические данные. Кроме того, некоторые страны с большой осторожностью открывают доступ к своим статистическим и административным данным. Поэтому по мере возможности в настоящем отчете использованы сопоставимые статистические или административные данные там, где они доступны как минимум для трех из четырех стран. Причиной непредоставления данных по какой-либо стране является отсутствие сопоставимых данных.

С момента проведения первого цикла Туринского процесса в 2010 г. четырем рассматриваемым центральноазиатским странам приходилось решать множество накладывающихся друг на друга проблем политического, экономического и демографического характера. В некоторых государствах произошли изменения в составе политического руководства, и почти все пересмотрели министерские обязанности и механизмы управления на национальном, а в некоторых случаях и на региональном уровнях. Во всех случаях изменения повлияли на сферу трудоустройства и рынок труда и соответственно оказали воздействие на ПОО. В этих четырех странах по-прежнему сохраняется высокий уровень samozанятости населения, и в большинстве из них значителен размер неформального сектора экономики. Все страны переживают глубокие структурные изменения в экономике. Повышается значение сферы обслуживания, а сельскохозяйственная отрасль с трудом обеспечивает адекватные возможности трудоустройства для многочисленного сельского населения. Как следствие, характерными особенностями всех этих стран являются региональный дисбаланс и значительная внутренняя миграция. Хотя доля молодежи относительно массы общего населения за последние годы сократилась, она по-прежнему велика и продолжает оказывать значительное давление на систему образования и рынок труда в большинстве стран. Для многих молодых людей реальным путем решения проблемы трудоустройства является международная миграция.

Экономические и демографические проблемы помогли подчеркнуть роль ПОО в политической повестке дня. Ожидается, что профессиональное образование будет содействовать экономическому развитию, конкурентоспособности и социальной сплоченности.

¹ Туркменистан принял участие в совещании координаторов Туринского процесса (Турин, февраль 2016 г.) и Международной конференции «Изменение профессиональных навыков для меняющегося мира», которые завершили цикл Туринского процесса 2016–17 гг.

² Полные отчеты по Туринскому процессу этих четырех стран доступны по ссылке: www.torinoprocess.eu/hub/

³ Первая самооценка была проведена Казахстаном для цикла Туринского процесса 2014 г.

⁴ Кыргызская Республика решила использовать комбинированный подход и выполнил самооценку только для раздела Д настоящего отчета. Оставшаяся часть отчета была подготовлена Европейским фондом образования (ЕФО) на основе информации и фактических данных, предоставленных членами национальной рабочей группы.

С 2010 г. рассматриваемые страны добились существенного прогресса в формулировке средне- и долгосрочных концепций развития ПОО и воплощении их в политике. Однако эти политические меры по-прежнему ориентированы в основном на молодых учащихся, а такие вопросы, как обучение в течение всей жизни или переход на другие образовательные уровни, лишь только начинают привлекать внимание. Переход к обучению в течение всей жизни сложен по причине недостаточного межминистерского сотрудничества. Однако он является обязательным условием для решения межсекторальных вопросов.

Значение роли ПОО в обеспечении экономического и социального спроса также существенно изменилось с 2010 г. Все рассматриваемые страны предприняли меры для повышения уровня информированности о рынке труда. Вместе с тем им предстоит пройти еще долгий путь до разработки комплексных информационных систем в этой области. Все рассматриваемые страны достигли значительных успехов в привлечении работодателей к процессу определения профессиональных навыков. Однако у некоторых стран серьезно ограничены финансовые возможности и необходимый потенциал, что блокирует широкое внедрение экспериментальных подходов.

С 2010 г. доступ к ПОО улучшился в большинстве этих стран. Развитие новых форматов обучения, особенно краткосрочных курсов, открыло ПОО для новых групп учащихся. В большинстве стран в экспериментальном порядке внедряются инклюзивные подходы, обеспечивающие доступность ПОО для учащихся с особыми потребностями. Гендерное равенство и равноправие рассматриваются в стратегиях ПОО, но недостаточно активно подкрепляются соответствующими мерами.

Внутренняя эффективность системы ПОО занимает центральное место в реформах ПОО всех рассматриваемых стран. Этот аспект также является той областью, где сосредоточена большая часть донорской поддержки, включая помощь Европейского союза (ЕС)⁵. Для того чтобы результаты стали очевидными, требуется время, однако уже сейчас можно отметить, что произошел важный сдвиг от решения изолированных и единичных вопросов к более масштабным темам. Страны прилагают усилия для широкого внедрения изменений, инициированных экспериментальными проектами, и многие из них уже начинают замечать положительные сдвиги, например, в своих системах квалификаций.

С 2010 г. центральноазиатские страны работают над улучшением координации между государственными органами, отвечающими за развитие человеческого капитала на национальном, отраслевом и региональном уровнях. В то же время предпринимаются попытки к привлечению как можно большего количества работодателей к управлению системой ПОО. Первоначальные меры были направлены на создание новых органов управления, и теперь, с 2016 г., центром внимания стало обеспечение их успешного функционирования.

⁵ ЕС поддерживает образовательную отрасль, включая ПОО, путем финансовой помощи в Кыргызской Республике и реализации проектов в Таджикистане и Туркменистане. В Узбекистане ЕС поддерживает проект по развитию профессиональных навыков для расширения возможностей трудоустройства в сельской местности. На региональном уровне ЕС финансирует проект «Центральноазиатская образовательная платформа».



1. ОБЩИЙ КОНТЕКСТ И ОБЗОР СИСТЕМ ПОО

Четыре центральноазиатские страны, принявшие участие в цикле Туринского процесса 2016–17 гг., сталкиваются с рядом схожих социально-экономических проблем, а также со специфическими вызовами на национальном уровне. В региональном и глобальном контексте развитие национальной идентичности, реформы, институциональное строительство и социально-экономические преобразования взаимодействуют с конкретным контекстом и историей каждой страны. Это включает падение мировых цен на энергоносители, в особенности в богатых энергоресурсами Казахстане и Узбекистане, и необходимость устойчивого экономического роста, в том числе диверсификацию экономики и трудоустройство относительно молодого населения. Высокий уровень самозанятости, в том числе «непроизводительной самозанятости», которая зачастую лишь обеспечивает элементарное существование граждан, а также городской, сельской и региональной миграции в сочетании с неравномерным региональным экономическим развитием — ключевой фактор динамики во всех центральноазиатских странах.

1.1 Экономика

Все четыре рассматриваемые страны переживают глубокие структурные изменения в экономике. С точки зрения внутреннего валового продукта (ВВП) (добавленной стоимости) во всех странах важнейшей отраслью стала сфера обслуживания — как правило, она обеспечивает большую долю занятости населения. С другой стороны, сельскохозяйственная отрасль в этих странах наименее значима с точки зрения

ВВП (добавленной стоимости). Несмотря на снижение значения сельского хозяйства с точки зрения его вклада в ВВП, оно по-прежнему обеспечивает занятость относительно большой доли населения — от 18% в Казахстане до 53% в Таджикистане. Как следствие, значительная часть сельскохозяйственной деятельности во всех странах Центральной Азии ведется на уровне натурального сельского хозяйства. Эта отрасль также часто характеризуется наивысшим уровнем неформальной экономической деятельности. Состояние отрасли способствует возникновению серьезного дисбаланса между городом и селом в этих четырех странах. Многие «внутренние» и «внешние» мигранты выходят из сельской среды.

Однако в целом экономическая ситуация во всех четырех странах оставалась позитивной после 2014 г. Несмотря на неблагоприятный глобальный экономический контекст и снижение цен на нефть, которое в особенности затронуло Российскую Федерацию и Казахстан (важнейшие экспортные рынки для центральноазиатских государств и главные пункты назначения трудовых мигрантов), во всех рассматриваемых странах сохранился экономический рост. В 2015 г. Узбекистан и Таджикистан продемонстрировали очень впечатляющие темпы экономического развития — 8% и 6%, соответственно. Темпы роста в Кыргызской Республике (3,5%) и Казахстане (1,2%) были несколько скромнее. Невзирая на эту в целом положительную ситуацию, темпы экономического роста этих стран в 2015 г. оказались ниже, чем в 2014 г.

Учитывая важность денежных переводов мигрантов для экономики этих стран, такие экономические результаты особенно знаменательны для Кыргызской Республики и Таджикистана и в меньшей степени

Таблица 1.1 Рост ВВП (% в год)

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Казахстан | 7,3 | 7,4 | 4,8 | 6,0 | 4,2 | 1,2 |
| Кыргызская Республика | -0,5 | 6,0 | -0,1 | 10,9 | 4,0 | 3,5 |
| Таджикистан | 6,5 | 7,4 | 7,5 | 7,4 | 6,7 | 6,0 |
| Узбекистан | 8,5 | 8,3 | 8,2 | 8,0 | 8,1 | 8,0 |

Источник: Всемирный банк (дата обращения: 20 марта 2017 г.).

Таблица 1.2 Полученные денежные переводы физических лиц (% от ВВП)

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Казахстан | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Кыргызская Республика | 26,4 | 27,6 | 30,8 | 31,1 | 30,0 | 25,7 |
| Таджикистан | 35,8 | 41,7 | 42,2 | 43,5 | 36,6 | 28,8 |
| Узбекистан | 7,3 | 9,3 | 11,0 | 11,6 | 9,3 | 4,7 |

Источник: Всемирный банк (дата обращения: 24 марта 2017).

для Узбекистана⁶. Хотя с 2013 г. произошло существенное сокращение денежных переводов, в основном по причине экономического спада в России и Казахстане, это не сказалось на росте ВВП этих трех стран в пропорциональной степени.

1.2 Рынок труда

Спрос на рабочую силу

Рынки труда во всех четырех рассматриваемых странах характеризуются относительно низкими

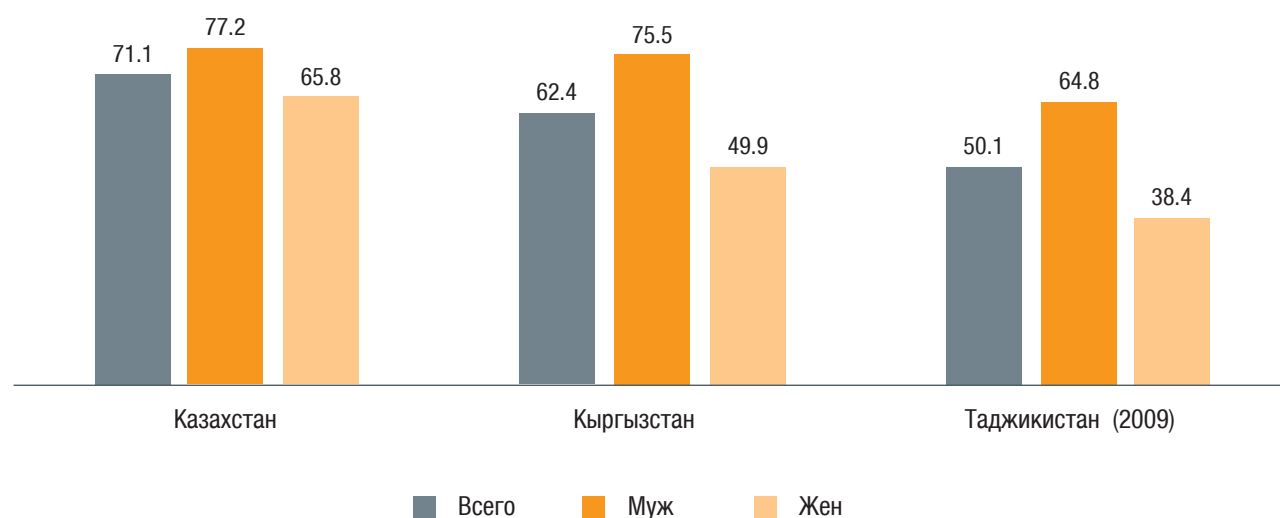
уровнями активности и занятости населения. Как правило, женщины находятся в худшем положении, чем мужчины.

Уровень трудовой активности лиц старше 15 лет в этих странах остается относительно стабильным с 2010 г. Этот уровень в 2015 г. был немного ниже, чем в 2010 г. в Кыргызской Республике (-1,9%) и Казахстане (-0,1%). В обеих странах такое снижение особенно заметно среди женщин. Вместе с тем с момента проведения последнего цикла Туринского процесса уровень трудовой активности оставался стабильным или даже несколько вырос во всех рассматриваемых странах.

Среднесрочная тенденция (с 2010 г.) уровня трудоустройства лиц в возрасте 20–64 лет снижается в Казахстане (-0,4%) и Кыргызской Республике (-2,4%). Снижение отмечается как для женщин, так и для мужчин, однако в Кыргызской Республике

⁶ Несмотря на важность денежных переводов, данные о трудоустройстве мигрантов в принимающих странах отсутствуют. Поэтому невозможно установить, что образование и обучение, полученные трудовыми мигрантами у себя дома, приводят к соответствующему трудоустройству за рубежом.

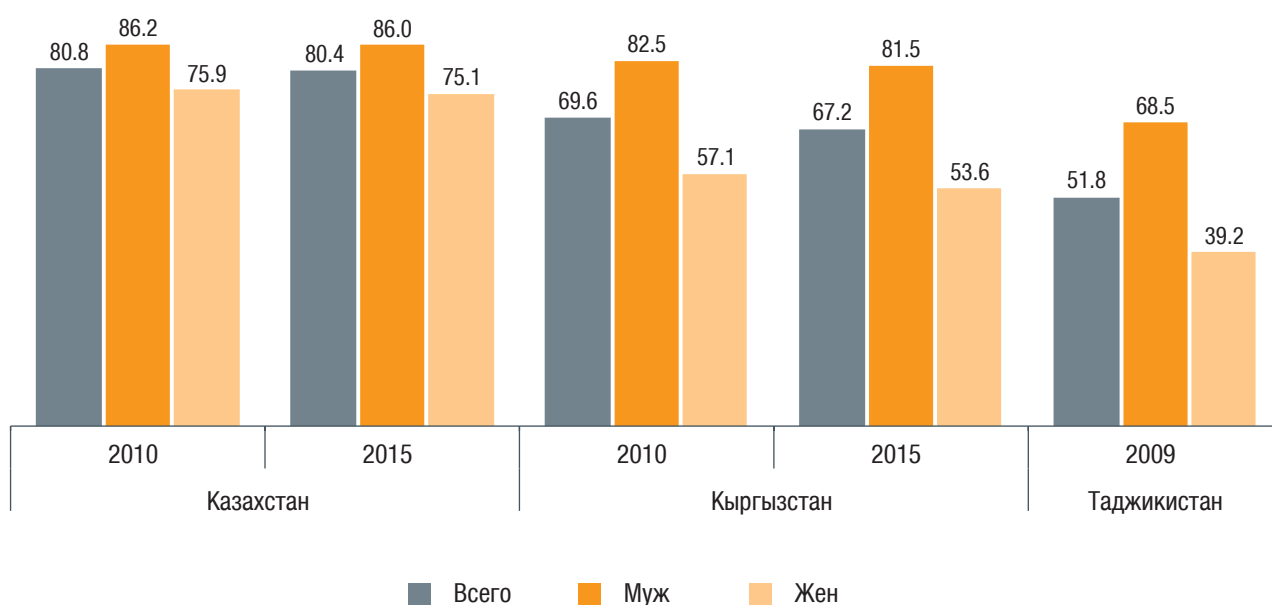
Рисунок 1.1 Уровень трудовой активности в разбивке по полу (возраст: 15+), 2015 г. (%)



Примечание: Данные по Таджикистану касаются возрастной группы от 15 до 75 лет.

Источники: Национальные бюро статистики и Международная организация труда (МОТ).

Рисунок 1.2 Уровень занятости в разбивке по полу (возраст: 20–64) (%)



Примечание: Подсчет ЕФО.

Источники: Национальные бюро статистики.

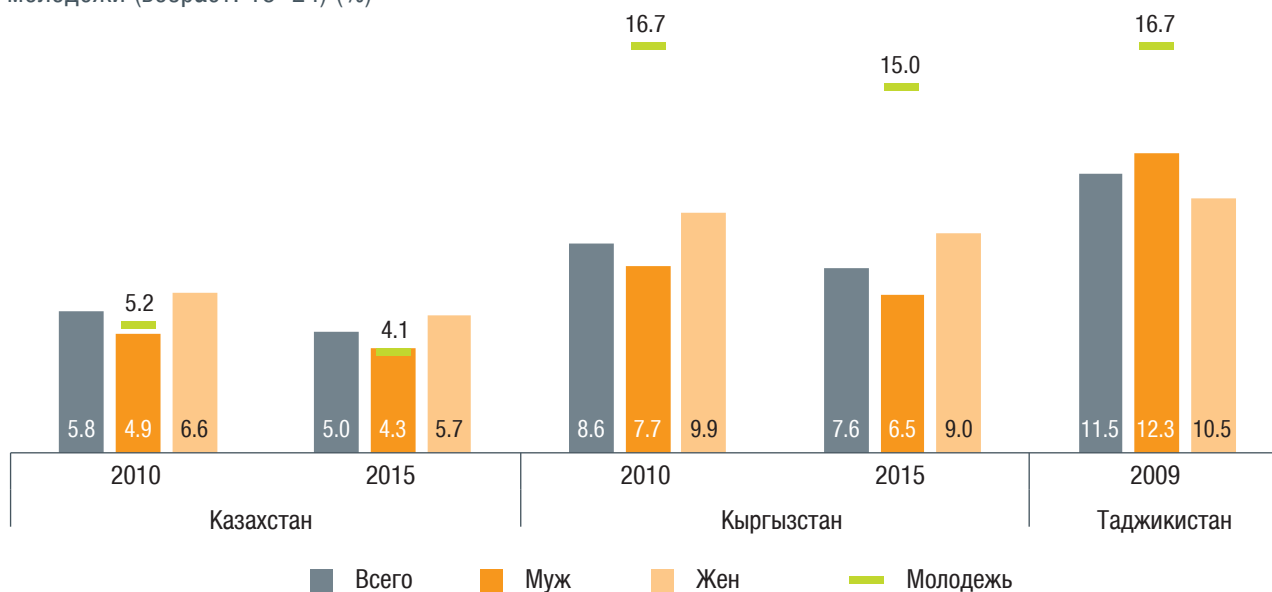
(-3,5%) оно намного более выражено среди женщин, чем среди мужчин (-1%).

В период между 2010 и 2015 гг. уровень безработицы лиц старше 15 лет несколько снизился в Казахстане и Кыргызской Республике. Однако во

всех случаях безработных среди женщин больше, чем среди мужчин.

Хотя уровень безработицы может казаться низким или соответствовать среднему показателю 28 стран ЕС — от 5,8% в Казахстане (самый низкий уровень)

Рисунок 1.3 Уровень безработицы в разбивке по полу (возраст: 15+) и уровень безработицы среди молодежи (возраст: 15–24) (%)



Примечание: Данные по Таджикистану касаются возрастной группы от 15 до 75 лет.

Источники: Национальные бюро статистики и МОТ.

до 11,5% в Таджикистане (самый высокий), следует понимать, что он отмечается в странах, где большая доля населения является самозанятой (27% — в Казахстане, 39,2% — в Кыргызской Республике и 47,8% — в Таджикистане в 2015 г.). Самозанятые граждане могут не искать активно работу, и соответственно, не будут классифицироваться как безработные в статистике по трудовым ресурсам. Более того, существуют определенные препятствия для регистрации граждан в качестве безработных. Граждане, занятые в натуральном сельском хозяйстве, не могут зарегистрироваться в качестве безработных, потому что владеют землей. Пособия по безработице могут быть настолько низкими, что те граждане, которые имеют право на регистрацию в качестве безработных, решают не делать этого. Службы занятости могут обладать очень ограниченными возможностями для обучения, и поэтому потенциально отвечающие установленным критериям граждане тоже не регистрируются как безработные.

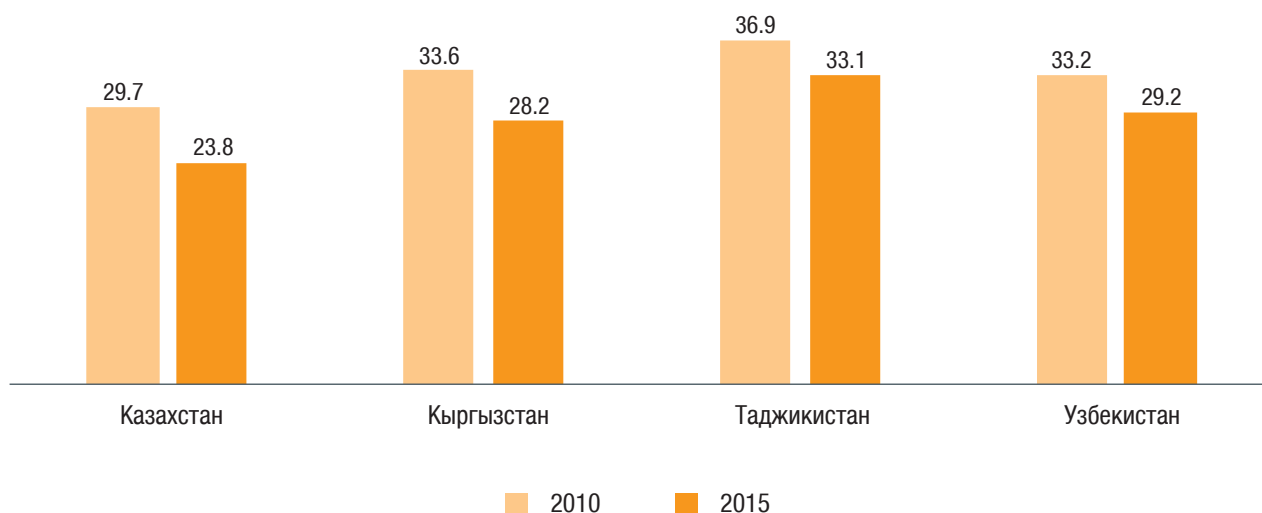
Вследствие серьезной демографической нагрузки и создания недостаточного числа рабочих мест, уровень молодежной безработицы (среди молодежи 15–24 лет) в Кыргызской Республике и Таджикистане значительно превышает общие показатели. Однако среднесрочная тенденция с 2010 г. остается положительной. На небольшое снижение молодежной безработицы могли повлиять

такие факторы, как сокращение молодого населения (см. рис. 4, показывающий относительную долю молодого населения в разных странах), отток населения (применительно для Кыргызской Республики, Таджикистана и Узбекистана) и общий экономический рост.

Ситуация в Казахстане исключительна по сравнению с другими рассматриваемыми странами. Здесь непрерывный и бурный экономический рост, последовательное создание рабочих мест и структурированные меры по трудоустройству молодежи совпали с демографическим спадом. В результате в 2015 г. был отмечен исключительно низкий уровень молодежной безработицы — 4,1%. Этот показатель оказался ниже и так низкого общего уровня безработицы (5%). Однако доля молодежи увеличится к 2025 г.

Несмотря на положительную тенденцию уровня молодежной безработицы, процент молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, которые не работают и не обучаются, немного вырос в Казахстане и Кыргызской Республике (данные по этому показателю доступны только для этих двух стран). Более того, доля молодых людей, которые не работают и не обучаются, в обеих странах продолжает оставаться намного выше доли безработных молодых людей в целом. В 2015 г. в Казахстане этот показатель составлял 8,5%, а в Кыргызской Республике — 21,4% (см. приложение 1).

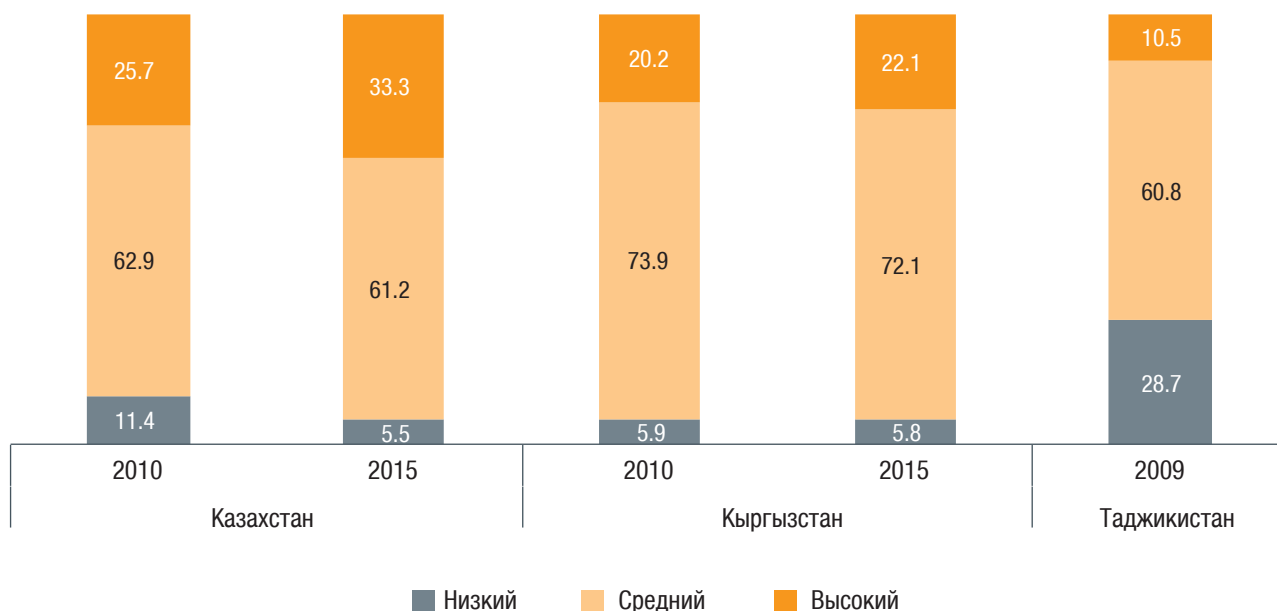
Рисунок 1.4 Относительная доля молодежи (возраст: 15–24) (%)



Примечание: Данные по Узбекистану — за 2014 г., по Кыргызской Республике — за 2016 г.

Источники: Национальные бюро статистики и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Рисунок 1.5 Уровень образования взрослого населения (возраст: 25–64) (%)



Примечание: низкий уровень: начальное образование и ниже; средний: общее среднее, начальное и среднее ПОО; высокий: (неполное) высшее образование. Данные по Казахстану касаются граждан старше 15 лет, по Таджикистану — граждан в возрасте 15–75 лет.

Источники: Национальные бюро статистики и подсчет ЕФО.

Предложение профессиональных навыков

Для региона нет сопоставимых данных по предложению профессиональных навыков, а сами страны реализуют очень разные политические меры в этой области. Например, в 1998 г. в Узбекистане продолжительность обязательного образования была увеличена с 9 до 12 лет. В рамках обязательного полного среднего образования (10–12 классы) подавляющее большинство школьников (93%) направляются в систему ПОО. В то же время доступ к высшему образованию в стране строго регламентирован и ограничен. Хотя статистические данные по уровню образования среди взрослого населения в Узбекистане отсутствуют, можно ожидать, что образовательная реформа 1998 г. привела к снижению доли взрослого населения с низким уровнем образования и к повышению доли населения со средним уровнем образования.

В Казахстане и Кыргызской Республике доля населения с низким образовательным уровнем снизилась по сравнению с 2010 г. (почти на 6% в Казахстане и только на 0,1% в Кыргызской Республике). Вместе с тем в этих странах также отмечается небольшое сокращение (1,5–2%) доли

населения со средним уровнем образования. В то же время пропорция граждан с высшим образованием увеличивается (на 8 процентных пунктов в Казахстане и 2 процентных пункта в Кыргызской Республике).

Высокий уровень образования, особенно профессиональных навыков, не является защитой от безработицы во всех рассматриваемых странах. В Казахстане и Кыргызской Республике уровень безработицы среди граждан, получивших среднее или высшее образование, неизменно ниже, чем у граждан с низким уровнем образования (данные за 2015 г.). Кроме того, в Казахстане уровень безработицы среди граждан, получивших профессиональное образование, ниже, чем среди граждан со схожим уровнем общего образования, т. е. у тех, кто обладает сравнимым уровнем образования, но не имеет профессиональных навыков, востребованных на рынке труда. Ситуация совершенно иная в Таджикистане (по данным за 2009 г.), где численность безработного населения среди граждан, получивших среднее образование, выше, чем среди граждан с низким и высшим уровнем образования. При этом граждане, получившие ПОО, находятся в более выгодной

Рисунок 1.6 Уровень безработицы в зависимости от полученного образования, 2015 г. (%)



Примечание: Подсчет ЕФО для Таджикистана основан на данных за 2009 г. для возрастной группы 15–75 лет. Уровень безработицы в Кыргызской Республике распределен по уровню образования, а подсчет ЕФО основан на данных за 2014 г. Низкий: начальное образование и ниже; средний: общее среднее, начальное и среднее ПОО; высокий: (неполное) высшее образование; ПОО: начальное и среднее ПОО.

Источники: Национальные бюро статистики и МОТ.

ситуации с точки зрения трудоустроенности, чем те, кто обладает схожим уровнем общего образования. Во всех этих трех странах самый низкий уровень безработицы отмечается среди граждан с высшим образованием.

Эти данные иллюстрируют взаимосвязь между спросом на профессиональные навыки и их предложением. Для того чтобы определенный уровень образования и профессиональных навыков открывал лучшие возможности трудоустройства, образование и навыки должны соответствовать ожиданиям и структуре экономики и рынка труда.

1.3 Профессиональное образование и обучение

Системы ПОО в четырех рассматриваемых странах развивались очень разными путями. Так, в Казахстане, Кыргызской Республике и Таджикистане длительность обязательного образования по-прежнему составляет девять лет. В этих странах также существуют два уровня ПОО (начальное и среднее ПОО в Кыргызской Республике и Таджикистане), соответствующие разным квалификационным уровням. Существуют два возможных пути к получению ПОО: после 9-го или 11-го классов. В указанных трех странах обучение

лишь некоторых студентов профессиональных учебных заведений финансируется государством. Значительная доля учащихся должны оплачивать обучение самостоятельно.

В 1998 г. Узбекистан перешел на систему 12-летнего обязательного образования. После 9-го класса школьники поступают в академический лицей или колледж системы ПОО, при этом подавляющее большинство (93%) учащихся направляются в систему ПОО. Поскольку ПОО является частью обязательной системы образования, все учебные места финансируются государством.

Из-за этих двух разных подходов размер официальных систем ПОО в четырех центральноазиатских странах существенно различается с точки зрения количества обучающихся по программам профессионального обучения (в процентном соотношении от общего числа учащихся заведений полного среднего образования). Цифры варьируются от 93% в Узбекистане (2015 г.) до 40,5% в Казахстане (2015 г.), 37,2% — в Кыргызской Республике (2014 г.) и 6,4% — в Таджикистане (2013 г.). Хотя количество обучающихся по программам профессионального обучения в Казахстане, Кыргызской Республике и Узбекистане выросло по сравнению с 2010 г., в Таджикистане этот показатель снизился.

То же самое относится и к общему количеству студентов и учебных заведений в системе ПОО.

Структура экономики и образовательной системы также в определенной степени отражается в

государственных расходах на образование (% от ВВП). В 2015 г. самые высокие расходы были в Узбекистане (8,6%), а самые низкие — в Казахстане (3,6%).

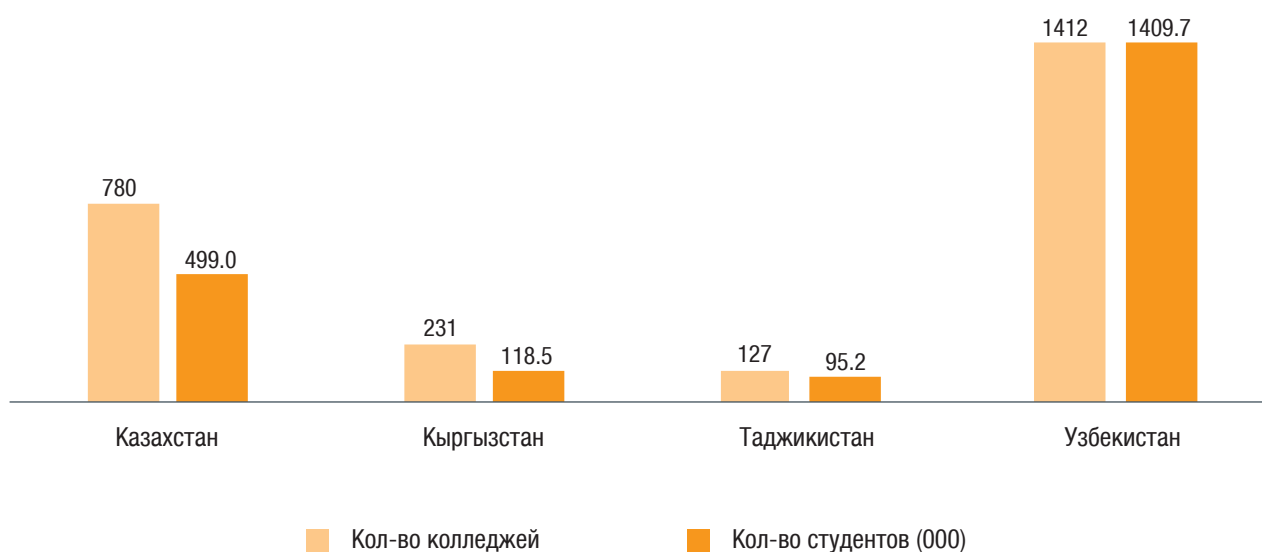
Рисунок 1.7 Доля учащихся системы ПОО от общего количества учащихся в системе полного среднего образования (%)



Примечание: Данные по Кыргызской Республике — с 2010 по 2014 гг.; по Таджикистану — с 2010 по 2013 гг.; по Узбекистану — с 2012 по 2015 гг.

Источник: Институт статистики Юнеско (дата обращения: 24 апреля 2017 г.).

Рисунок 1.8 Количество учебных заведений ПОО и зачисленных студентов, 2015 г.



Примечание: Узбекистан — приблизительное количество студентов ПОО. Подсчитывалось количество студентов, обучающихся в профессиональных учебных заведениях в последние три года.

Источники: Национальные бюро статистики и ISSPO.

Таблица 1.3 Расходы на образование (% от ВВП)

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|------------|------------|------|------|------|------|
| Казахстан | 4,1 | 3,8 | 4,0 | 3,8 | 3,5 | 3,6 |
| Кыргызская Республика | 5,8 | 6,8 | 7,4 | 6,8 | 5,2 | 5,6 |
| Таджикистан | 4,0 | 4,8 | 4,3 | 5,2 | 5,2 | 5,1 |
| Узбекистан | Нет данных | Нет данных | 8,4 | 8,6 | 8,7 | 8,6 |

Примечание: Кыргызская Республика — разрыв в рядах данных.

Источники: Министерство образования (Казахстан), Институт статистики Юнеско и Министерство финансов (Кыргызская Республика), Агентство по статистике (Таджикистан), Центр среднего специального и профессионального образования (Узбекистан).



2. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

В данной главе рассматриваются основные выводы из отчетов четырех центральноазиатских стран, подготовленных для цикла Туринского процесса 2016–17 гг. При этом, хотя главное внимание уделяется прогрессу, достигнутому странами с момента завершения предыдущего цикла Туринского процесса 2014 г., здесь также рассматривается общий прогресс стран, начиная с первого цикла Туринского процесса 2010 г.

Основное содержание этой главы сосредоточено вокруг пяти структурных компонентов аналитической рамки Туринского процесса и освещает общие тенденции, успехи и проблемы. В ней также дана подробная информация о некоторых примерах успешной практики, которые представляют собой важное достижение в конкретных условиях соответствующей страны.

А. Концепция ПОО — Прогресс и вызовы

Национальные отчеты по Туринскому процессу демонстрируют, что все рассматриваемые страны приняли документы по стратегическим направлениям политики, детализирующие концепции средне- и долгосрочного развития системы ПОО. Однако эти документы или стратегии уделяют основное внимание студентам, впервые приступающим к обучению, и редко касаются взрослых учащихся. Такие документы и стратегии обычно интегрированы в более масштабные проекты в области политики образования и редко учитывают связь ПОО с другими элементами образовательной системы.

Национальные отчеты также показывают, что большинство рассматриваемых стран разработали план действий по осуществлению своих стратегий и приобрели опыт их адаптации и регулярного обновления. Подобный план действий, как правило, определяет сферу ответственности, сроки, цели и необходимый для осуществления политических мер бюджет, куда входят государственные и донорские ресурсы (в особенности это касается Кыргызской Республики и Таджикистана).

Национальные отчеты указывают на то, что стратегические документы и планы действий в основном разрабатываются профильными министерствами или государственными

ведомствами в ходе консультаций с другими государственными органами и донорскими организациями (там, где они активно присутствуют). В то же время мало внимания уделяется организованному участию других заинтересованных сторон этих стран, таких как работодатели или организации гражданского общества, или консультациям с ними.

Разработка «Стратегии развития образования Кыргызской Республики до 2020 г.» представляет собой важное исключение, так как на этапе ее окончательной доработки проводились расширенные консультации на национальном и региональном уровнях с государственными и частными заинтересованными сторонами. К сожалению, при разработке среднесрочных планов действий подобных консультаций на систематической основе не проводилось.

В Казахстане в рамках совместного проекта Министерства образования и науки, Министерства труда и Национальной палаты предпринимателей «Атамекен» была разработана «Дорожная карта по внедрению дуальной системы обучения». Палата предпринимателей играет важнейшую роль в реализации мероприятий «дорожной карты».

Все рассматриваемые страны следят за реализацией своих стратегий и планов действий. Однако в большинстве случаев основное внимание уделяется проверке, что не является полностью сформировавшимся мониторинговым подходом, при котором данные систематически собираются, анализируются и используются для информационного обеспечения политики. Ни одна из рассматриваемых стран не упоминает в своем национальном отчете об оценке изменений, осуществленных в приоритетных областях политики.

Тем не менее, осознавая важность этой проблемы, центральноазиатские страны уже принимают ключевые меры по ее решению. В Казахстане ежегодно готовится и публикуется расширенный доклад о реализации образовательной стратегии (включая ПОО). Кроме того, в этой стране отчет по Туринскому процессу используется в качестве инструмента оценки развития ПОО. Для поддержки систематического сбора фактических данных Казахстан создал в сети Интернет Национальную образовательную базу данных, которая работает с

Таблица 2.1 Примеры главных документов по стратегическим направлениям политики, касающихся разработки концепции ПОО в национальных системах образования четырех центральноазиатских стран

| Страна | Документ |
|-----------------------|---|
| Казахстан | Стратегия Казахстан — 2050 (2012 г.) |
| | Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан (2014 г.) |
| | План нации — 100 конкретных шагов (2015 г.) |
| | Дорожная карта занятости — 2020 (2015 г.) |
| | Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–20 гг. (2010 г.) и соответствующие планы действий |
| | Дорожная карта по внедрению дуальной системы обучения (2014 г.) |
| Кыргызская Республика | Концепция развития образования в Кыргызской Республике (2012 г.) |
| | Стратегия развития образования на 2012–20 гг. (2012 г.) и соответствующие среднесрочные планы действий (2012–15 гг., 2016–17 гг.) |
| | Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013–17 гг. (2013 г.) |
| Таджикистан | Национальная стратегия развития образования в Республике Таджикистан до 2020 г. (2012 г.) |
| | Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. (проект 2016 г.) |
| Узбекистан | Национальная программа подготовки кадров (1997 г.) |
| | План развития образовательного сектора Республики Узбекистан на период 2013–17 гг. (2013 г.) и соответствующие планы действий |
| | Стратегия повышения благосостояния населения Республики Узбекистан на 2013–15 гг. (2013 г.) |
| | Стратегия развития Республики Узбекистан в 2017–20 гг. (2017 г.) |

Источники: Указаны в национальных отчетах Туринского процесса.

2014 г. В Кыргызской Республике разрабатывается похожий инструмент для ПОО.

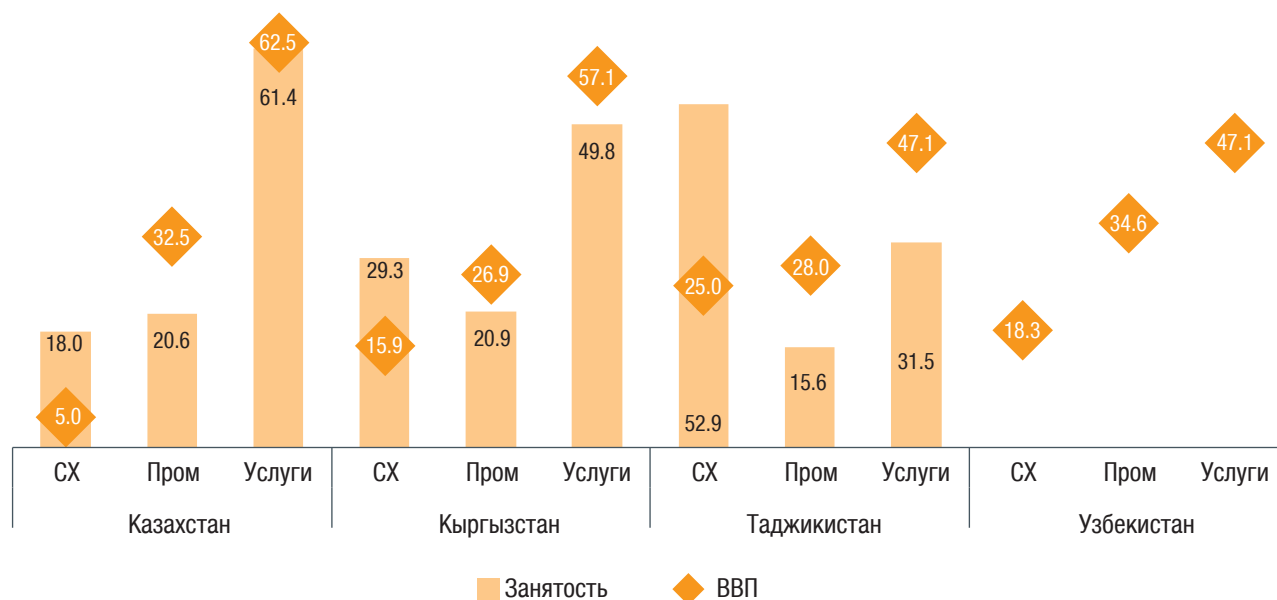
С 2010 г. достигнут значительный прогресс в разработке концепции ПОО, хотя ее первоначальный вариант был достаточно узконаправленным. Отчеты по Туринскому процессу 2016–17 гг. показывают, что страны постепенно формируют лучшее понимание роли ПОО. При этом многие из них планируют отразить эту роль в следующем поколении документов стратегии политики. В последние годы центральноазиатские страны стали уделять больше внимания реализации

политических мер и приступили к разработке систем мониторинга для отслеживания хода их реализации.

Б. Эффективность и результативность обеспечения спроса экономики и рынка труда

Отчеты по циклу Туринского процесса 2016–17 гг. четырех рассматриваемых стран подтверждают, что сфера обслуживания во всех этих странах

Рисунок 2.1 Занятость и ВВП (добавленная стоимость) по отраслям, 2015 г. (%)



ПОО рассматривается в качестве инструмента поддержки региональной экономики. Вместе с тем все четыре страны признают, что такой подход имеет свои недостатки, так как работодатели редко могут точно определить свои потребности в квалифицированных специалистах с учетом перспективы развития предприятия. Более того, этот подход учитывает только существующие профессии и таким образом охватывает лишь количественные аспекты. При этом не уделяется внимание конкретным профессиональным навыкам, которые требуются работодателям, или потребностям в новых навыках, которые возникают по мере развития отдельных экономических отраслей.

Казахстан и Кыргызская Республика ежегодно проводят исследования трудовых ресурсов и публикуют результаты. По причине очень ограниченных финансовых возможностей Таджикистан проводит такие наблюдения каждые четыре или пять лет. На сегодня только Казахстан и Кыргызская Республика указали в своих отчетах среднесрочные (на период от пяти до десяти лет) прогнозы потребностей рынка труда. На данный момент только Казахстан указал в отчете, что в стране создана открытая для общественности информационная система в сети Интернет о рынке труда. Она содержит информацию о вакансиях и такие важные данные, как уровень заработной платы по отраслям и регионам.

Все рассматриваемые страны имеют ограниченный опыт сбора качественной отраслевой информации о потребностях в профессиональных навыках (мелкомасштабный отраслевой анализ и функциональное картирование), и эта работа, как правило, начинается при поддержке доноров. О таком опыте сообщают Кыргызская Республика, Таджикистан и Узбекистан.

Трудоустройство выпускников в четырех странах признается в качестве главного индикатора соответствия ПОО потребностям рынка труда. Казахстан, Кыргызская Республика и Узбекистан отслеживают трудоустройство выпускников, используя самые разные способы. В Узбекистане применяются административные методы, включающие сравнение основных параметров. В Казахстане используются данные пенсионного фонда. Власти страны стали признавать, что такой подход дает только схематичное представление

и исключает неформально трудоустроенных выпускников. Наиболее существенного прогресса удалось достичь в Кыргызской Республике, где в 2016 г. был взят на вооружение подход с применением исследований профессионального развития выпускников. Учебные заведения ПОО, Агентство профессионально-технического образования и Министерство образования и науки совместно инициировали создание рациональной методологии проведения таких исследований, которую должны использовать все колледжи ПОО. Эта методология, разработанная при участии профессиональных учебных заведений, всесторонне тестировалась и совершенствовалась в течение трех лет. В 2016 г. она была утверждена на национальном уровне, а к 2018 г. ее будут использовать все учебные заведения системы ПОО. В 2016 г. 30% учебных заведений начального ПОО уже использовали этот подход. При исследовании положения выпускников учебные заведения ПОО собирают данные о том, что выпускники думают о преподавании и обучении, об их переходе на рынок труда и текущей ситуации с трудоустройством. Эти данные затем используются учебными заведениями и органами государственной власти.

Хотя все рассматриваемые страны отмечают, что они применяют в экспериментальном режиме новые инструменты для лучшего понимания требований рынка труда, они также часто указывают на нехватку финансирования или человеческого потенциала, необходимых для внедрения этих инструментов на системном или национальном уровне. Более того, несмотря на доступность все большего количества данных, они не используются систематическим образом для разработки политики, поскольку ответственность за предоставление этих данных фрагментирована и в этот процесс, как правило, вовлечены ряд министерств и государственных органов.

Малые и средние предприятия и предпринимательство

В стратегиях национального развития четыре рассматриваемые страны указывают на важность малых и средних предприятий (МСП) для общего экономического развития и создания рабочих мест. Помимо этого, Узбекистан и Казахстан поставили цель перейти от samozанятости, обеспечивающей

лишь прожиточный минимум, к производительной самостоятельной занятости. Предпринимательство и обучение предприимчивости во всех рассматриваемых странах поддерживаются рядом стратегических мер, таких как специальные программы помощи МСП (в Казахстане и Узбекистане), обучение созданию бизнеса для безработных (реализуемое или планируемое во всех странах), а также программы внутри самой системы образования, включая ПОО. При этом подходы к обучению предприимчивости в самой системе ПОО отличаются по странам.

В течение ряда лет в учебных программах ПОО Кыргызской Республики и Узбекистана уже используются модули обучения предприимчивости, разработанные МОТ. Как результат, все студенты ПОО принимают участие в таком обучении. В Кыргызской Республике эти модули, которые используются только в начальном ПОО, были обновлены в 2016 г., а также были подготовлены новые педагогические кадры. Вместе с тем данные исследования положения выпускников учебных заведений системы ПОО в Кыргызской Республике показывают, что одного обучения недостаточно для содействия созданию бизнеса, поскольку многие молодые люди не располагают необходимыми финансовыми ресурсами и не имеют доступа к кредитным средствам. Этот вопрос успешно решен в Узбекистане, где создана специальная кредитная организация для выпускников профессиональных училищ. Эта организация является частью более широкой системы, включающей информационные и учебные семинары для выпускников профессиональных учебных заведений, которые помогают составить бизнес-план и подать заявку на получение кредита.

В Таджикистане данное направление пока еще находится на раннем этапе развития. В этой стране обучение предприимчивости интегрируется в новые учебные программы, которые разрабатываются в настоящее время. Более того, планируется, что некоторые аспекты обучения предприимчивости, основанные на разработанном МОТ подходе, будут внедрены в учебные курсы для безработных.

Масштабная программа поддержки МСП в Казахстане включает молодежный компонент, охватывающий обучение предприимчивости. Однако он не интегрирован в образовательную

систему. Исходя из выводов цикла Туринского процесса 2014 г. Министерство образования и науки включило факультативные курсы в колледжах ПОО в Программу развития образования на 2016–19 гг. Кроме того, при поддержке региональных палат предпринимателей несколько профессиональных колледжей создали так называемые бизнес-школы, которые предоставляют студентам дополнительные возможности обучения предприимчивости.

Процесс перехода к трудовой деятельности и профориентация

Казахстан, Кыргызская Республика и Узбекистан указали ряд специальных мер, которые были реализованы для поддержки перехода студентов системы ПОО к трудовой деятельности. Ключевым стратегическим решением в Казахстане стало внедрение дуального подхода, который, как ожидается, улучшит такой переход (также см. раздел Г). Предполагается, что благодаря такому подходу учащиеся будут развивать более тесные связи с компаниями, где они проходят обучение, поэтому коэффициент удержания учащихся на предприятиях станет более высоким. В качестве элемента программы занятости Казахстан также внедрил специальные меры для предприятий, которые нанимают молодых выпускников профессиональных училищ и вузов. В Кыргызской Республике принята стратегия развития профессиональной ориентации, которая включает ряд мер, в том числе консультирование студентов последних курсов по вопросам трудоустройства. В 2015 г. в Узбекистане была внедрена система «четырёхстороннего контракта», который подписывается студентом, предприятием, где он проходит производственную практику, колледжем и представителем местной или региональной власти. Ожидается, что благодаря этой системе коэффициент удержания учащихся на предприятиях вырастет с 50 до 80%.

С 2010 г. центральноазиатские страны существенно улучшили свое понимание сложности рынка труда и ролей всех заинтересованных сторон. Однако несмотря на то, что все рассматриваемые страны разработали ряд новых информационных инструментов для рынка труда, ни в одной из них пока еще нет комплексной информационной системы в данной области. Это является главным препятствием дальнейшего развития в данном

направлении во всех четырех странах. Прогресс в этой области отмечен в качестве приоритета во всех отчетах цикла Туринского процесса 2016–17 гг. Страны признают, что для этого необходимы ресурсы и более эффективное межминистерское и межинституциональное сотрудничество на государственном уровне.

С. Эффективность и результативность обеспечения демографического, социального и инклюзивного спроса

Доля (относительный размер) молодого населения в центральноазиатских странах значительна и варьируется от 23,8% от всего населения в Казахстане до 33,1% в Таджикистане (данные за 2015 г.). Несмотря на неуклонное снижение этой пропорции, данный фактор создает серьезную нагрузку на образовательные системы и рынки труда четырех рассматриваемых стран. На все центральноазиатские страны сильно влияет значительное неравенство в развитии регионов и дисбаланс между городом и селом, что обычно сопровождается более высоким уровнем бедности в менее развитых районах. В связи с этим всем центральноазиатским странам приходится решать проблему мощных внутренних миграционных потоков, а в случае с Кыргызской Республикой, Таджикистаном и Узбекистаном — проблему оттока населения, в основном в Казахстан и Россию.

Доступность ПОО

Ситуация с доступностью ПОО в разных странах различна. В Казахстане, Кыргызской Республике и Таджикистане длительность обязательного образования по-прежнему составляет девять лет. По этой причине каждый год молодые люди покидают стены школы без профессиональных навыков, необходимых на рынке труда. Хотя во всех этих трех странах предоставляется бесплатный доступ к полному среднему образованию, государственное финансирование в полной мере не распространяется на ПОО. Таким образом, в этих трех странах из образовательного бюджета финансируется лишь определенный и непостоянный процент

студентов системы ПОО, а большей части учащихся профессиональных училищ приходится самостоятельно платить за обучение. Это означает, что во всех этих странах существуют потенциальные студенты, которые не обучаются в системе ПОО по причине отсутствия необходимых ресурсов.

Более того, хотя ПОО предоставляется в сельских районах и отдаленных местностях во всех четырех странах, зачастую профессиональное образование в этих районах менее развито, чем в городах. В своих отчетах Таджикистан и Кыргызская Республика подчеркнули, что в последние годы учебные учреждения ПОО в сельских и отдаленных районах получают государственную и донорскую поддержку в меньшем объеме, чем профессиональные училища в городах. Многие сельские профессиональные учебные заведения сталкиваются с трудностями при адаптации к новым условиям на селе, где преобладают небольшие семейные фермы, и редко применяют те подходы к развитию профессиональных навыков, которые могли бы поддержать местные сообщества. Как следствие, со временем они начинают привлекать меньшее количество студентов.

Отчеты по Туринскому процессу показывают, что, в особенности начиная с 2014 г., все рассматриваемые страны предприняли определенные действия для улучшения доступности ПОО.

В Кыргызской Республике и Таджикистане новые меры в основном направлены на обеспечение большей доступности краткосрочных курсов. Такое решение обусловлено реальной ситуацией в этих странах: поскольку большая доля населения здесь живет в крайней нищете (18% в Кыргызской Республике и 57% в Таджикистане в 2014 г.), многие граждане не могут позволить себе обучение на стандартных курсах ПОО, длительность которых порой достигает трех лет, даже в том случае, если подобные курсы предлагаются бесплатно.

Поэтому в 2016 г. при поддержке донорских организаций в Кыргызской Республике был создан Фонд развития профессиональных навыков, цель которого — финансирование краткосрочных курсов, предлагаемых учебными заведениями системы ПОО. Такие курсы предназначены для людей в возрасте от 16 до 65 лет, включая граждан из социально незащищенных слоев общества, лиц с особыми потребностями, а также с низким

уровнем квалификации и потенциальных мигрантов. До создания этого фонда обучение за счет государства было доступно лишь состоящим на учете службы занятости гражданам. Более того, в рамках донорской поддержки выделяются средства на реконструкцию нескольких сельских профессиональных училищ.

С 2014 г. в Таджикистане реализуется масштабная программа по расширению системы обучения для взрослых. Она разрабатывается с 2008 г. и направлена на создание краткосрочных курсов для взрослых, включая потенциальных мигрантов. В 2016 г. количество обучающихся в рамках этой программы удвоилось по сравнению с 2014 г. В 2016 г. в Таджикистане принят закон «Об образовании взрослых».

В Казахстане, где в 2013 г. в крайней нищете проживало менее 1% населения, а работодателям приходится искать квалифицированных работников, лучший доступ к ПОО обеспечивается благодаря программе «ПОО для всех». Она предоставляет бесплатный доступ к профессиональному образованию для граждан, желающих овладеть рабочими профессиями (что соответствует низкому квалификационному уровню в системе ПОО). С 2017 г. эта программа начнет функционировать в полном объеме. В последующие годы этот тип ПОО будет в основном финансироваться государством.

В Узбекистане используется совершенно иной подход. В 1998 г. продолжительность обязательного образования в этой стране была увеличена с 9 до 12 лет. В узбекской системе подавляющее большинство выпускников учебных

Таблица 2.2 Доля студентов, обучающихся по программам профессионального обучения, в разбивке по полу (%)

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-------|------------|------------|------|------|------------|------------|------------|
| Казахстан | Итого | 39,0 | 35,3 | 35,3 | 34,8 | 39,0 | 40,5 | 40,1 |
| | Жен | 37,0 | 32,8 | 33,0 | 32,9 | 37,0 | 38,2 | 37,8 |
| | Муж | 41,0 | 37,8 | 37,6 | 36,7 | 41,0 | 42,8 | 42,5 |
| Кыргызская Республика | Итого | 29,2 | 30,7 | 33,5 | 36,3 | 37,2 | 35,0 | Нет данных |
| | Жен | 24,6 | 26,8 | 30,0 | 33,6 | 34,1 | 31,6 | Нет данных |
| | Муж | 33,8 | 34,5 | 37,0 | 38,9 | 40,3 | 38,4 | Нет данных |
| Таджикистан | Итого | 10,7 | 10,3 | 6,5 | 6,4 | Нет данных | Нет данных | Нет данных |
| | Жен | 6,5 | 5,7 | 5,0 | 1,3 | Нет данных | Нет данных | Нет данных |
| | Муж | 13,4 | 13,5 | 7,5 | 10,0 | Нет данных | Нет данных | Нет данных |
| Узбекистан | Итого | Нет данных | Нет данных | 92,7 | 93,1 | 93,1 | 93,0 | 93,1 |
| | Жен | Нет данных | Нет данных | 93,7 | 94,1 | 94,0 | 93,8 | 93,8 |
| | Муж | Нет данных | Нет данных | 91,7 | 92,2 | 92,3 | 92,3 | 92,4 |

Источник: Институт статистики Юнеско (дата обращения: 25 сентября 2017 г.).

заведений полного среднего образования (93%) направляются в профессиональные училища, и лишь 7% поступают в учебные заведения с академическим уклоном. Учитывая размер системы ПОО Узбекистана, в которой в 2015 г. обучалось более 1,4 млн студентов, власти страны уделяют особое внимание обеспечению сопоставимого качества ПОО в городах и сельских районах с точки зрения преподавания и инфраструктуры (включая доступ к информационным и коммуникационным технологиям) для того, чтобы студенты могли учиться ближе к дому. В своем отчете по Туринскому процессу Узбекистан также отметил попытки связать предоставление ПОО в сельских районах с программами развития села и планами развития сельскохозяйственной и агропродовольственной сферы.

Социально-уязвимые группы населения

Во всех четырех рассматриваемых странах предоставляются преференции и дополнительная поддержка студентам из определенных социально незащищенных слоев населения. В центральноазиатских странах в эту категорию включены сироты и молодые люди, оставшиеся без родительской опеки. В Казахстане студентам из сельских районов выделяются квоты на поступление и предоставляются места в общежитиях. В Узбекистане прилагают особые усилия к обеспечению сопоставимого качества ПОО по всей стране.

В последние годы в политике в области ПОО во всех четырех странах уделяется большее внимание студентам с особыми потребностями. С 2014 г. в Кыргызской Республике удалось достичь прогресса в области улучшения физического доступа в учебные заведения системы ПОО. Также был получен первый опыт разработки учебных программ, способствующих интеграции студентов с особыми потребностями в обычные профессиональные училища. Казахстан также поддержал инклюзивный подход к профессиональному обучению и начал масштабную кампанию по улучшению физического доступа в колледжи ПОО. Узбекистан стал первой страной, которая приступила к решению этой проблемы в 2005 г. До настоящего времени Узбекистан остается страной с самым богатым опытом в этой сфере и предоставляет студентам с особыми потребностями самый широкий выбор

профессий. В 2015 г. около пяти тысяч студентов с особыми потребностями обучались по программам полного среднего образования, включая ПОО. Здесь также работает небольшое количество специализированных учебных заведений, где обучаются 1 500 студентов, нуждающихся в специальной и интенсивной поддержке. Остальные студенты с особыми потребностями обучаются в обычных учебных заведениях. Все три указанные страны понимают, что преподавательские кадры должны быть соответственно подготовлены для обеспечения успеха инклюзивного подхода.

Все центральноазиатские государства отмечают использование активных мер на рынке труда для безработных граждан (см. раздел Б). Эти меры, как правило, включают обучение, которое предоставляется в основном учебными заведениями и колледжами ПОО.

ПОО и взрослое население

Хотя в стратегических документах, касающихся образования, во всех четырех странах обычно упоминается непрерывное обучение или обучение в течение всей жизни, меры в области политики ПОО пока еще не включают такой подход. Они в основном ориентированы на молодых, впервые начинающих профессиональное обучение граждан, которые обучаются по долгосрочным учебным программам начального и среднего ПОО. Профессиональное обучение для взрослых предоставляется как государственными, так и частными учебными заведениями во всех рассматриваемых странах и финансируется из разных источников. Как правило, отсутствует обзорная информация по таким учебным заведениям, а фактические данные об обучении взрослых не собираются систематическим образом.

В учебных заведениях ПОО обучаются не только студенты, впервые получающие образование, но и взрослые. Данный тип учебных заведений обычно является основным для безработных и финансируется службами занятости. Более того, профессиональные учебные заведения также предлагают краткосрочные курсы, которые способствуют переходу в более высокую профессиональную категорию в рамках квалификационного уровня или приобретению дополнительной квалификации для уже работающих

граждан. В таких случаях стоимость обучения обычно оплачивают сами обучающиеся или их работодатели.

С принятием закона «Об образовании взрослых» в октябре 2016 г. в Таджикистане удалось достичь существенного прогресса в системном развитии образования для взрослых. Этот закон также регламентирует процесс подтверждения неформального обучения. В Кыргызской Республике Агентство Профессионально-Технического Образования (АПТО) и Республиканский научно-методический центр (РНМЦ) также подготовили предложение по внедрению системы подтверждения неформального обучения, которое стало предметом межминистерских консультаций в конце 2016 г. АПТО при поддержке донорских организаций также инициировало этот подход в экспериментальном режиме для швейной отрасли.

Гендерные вопросы

Гендерные вопросы продолжают играть важную роль в ПОО. Казахстан, Кыргызская Республика и Таджикистан отметили меньший охват образованием женщин, чем мужчин. Более того, внутри системы ПОО отмечены существенные различия в области гендерного баланса между разными уровнями ПОО. Так, в Кыргызской Республике девушки составляют только 30% студентов в системе начального ПОО, тогда как в среднем ПОО две трети студентов — девушки. Между 2010 и 2013 гг. Таджикистан продемонстрировал неуклонное и существенное снижение количества обучающихся женщин.

Более того, все рассматриваемые страны демонстрируют выраженный гендерный дисбаланс в выборе профессии или специальности учащимися девушками и юношами. Девушки преобладают в областях образования и здравоохранения, а также в швейной отрасли. Эти отрасли характеризуются низкой заработной платой.

Между 2012 и 2014 гг. только в Кыргызской Республике в рамках пакета мер в области ПОО рассматривался вопрос гендерного равенства как с точки зрения участия в обучении, так и с точки зрения привлечения девушек и юношей в «нетипичные» профессии. Однако работа в этом направлении в рамках программы действий для ПОО на 2016–17 гг. была прекращена. Узбекистан предпринял активные усилия для обеспечения

гендерного паритета путем предоставления большего количества учебных мест для обучения «женским профессиям» (в основном в швейной отрасли) в 2015 и 2016 гг.

С 2010 г. центральноазиатские страны добились значительного прогресса в улучшении доступа к ПОО для ряда социально незащищенных групп населения, у которых прежде не было доступа к ПОО или такой доступ был ограничен. Вместе с тем гендерные вопросы решаются лишь в весьма незначительной степени. Почти все рассматриваемые страны в отчетах по циклу Туринского процесса 2016–17 гг. отмечают запланированные действия для обеспечения большей гибкости в предоставлении профессионального образования.

Г. Внутренняя эффективность системы ПОО — Общие тенденции, успехи и вызовы

Кадры в системе ПОО

Вследствие среднего и низкого уровня зарплат в сфере образования и ограниченных возможностей карьерного развития четыре рассматриваемые страны сталкиваются со сложностями в привлечении и удержании преподавателей ПОО, обладающих достаточным практическим опытом. Нехватка квалифицированных кадров принимает различные формы. В Таджикистане отмечается высокий уровень вакантных мест (до 25%) для мастеров, в то время как в Кыргызской Республике таких вакансий практически нет, однако многие мастера не имеют практического опыта. За исключением Узбекистана, центральноазиатские страны также отмечают стареющий преподавательский состав в системе ПОО.

Производственное обучение преподавателей и непрерывное профессиональное развитие

Во всех четырех рассматриваемых странах в системе ПОО существуют специализированные учебные центры, предлагающие производственное обучение преподавателей. Все эти страны

формально сохраняют традиционный подход к такому виду подготовки, который включает очное обучение всего преподавательского состава в течение определенного времени, проводящееся раз в пять лет. Это признается в качестве одной из проблем как с точки зрения затрат (которые слишком высоки для стран с ограниченными ресурсами и учебными заведениями в отдаленных районах, например в Таджикистане и Кыргызской Республике), так и с точки зрения гибкости и адаптации к новым условиям. Поэтому все страны отмечают работу по пересмотру содержания производственного обучения, а в некоторых случаях — пересмотр формата такого обучения. Наиболее существенные изменения в этом направлении произошли в Кыргызской Республике, где была разработана новая квалификационная структура для преподавателей ПОО, а в 2016 г. — проведена оценка их компетенций. Ожидается, что в 2017 г. возможности повышения квалификации будут приведены в соответствие с потребностями профессионального развития преподавателей и будет использоваться более гибкий подход к профессиональной подготовке.

Обучение на рабочем месте

Основная проблема обучения на рабочем месте состоит в том, что большой объем практического обучения обычно проводится в мастерских учебных заведений ПОО, хотя все четыре рассматриваемые страны предусматривают обязательную практику на производстве для всех студентов ПОО. На протяжении ряда лет все четыре страны активизируют свои усилия по расширению обязательной производственной практики и обучения, однако только две из них — Казахстан и Кыргызская Республика — отмечают систематическую работу в этом направлении.

В этом отношении первенствует Казахстан. Страна добилась существенных успехов благодаря внедрению дуального подхода к обучению, объявленного приоритетом в 2013/14 гг. К 2016 г. почти 60% колледжей ПОО предлагали дуальное обучение или применяли его ключевые элементы (в частности, большой объем обучения на производстве). В 2016 г. также произошли изменения в законодательстве, и дуальное обучение было включено в Закон об образовании и закреплено в Трудовом кодексе. Более того,

был принят новый образовательный стандарт, предусматривающий большую гибкость для учебных заведений, применяющих дуальных подход к обучению.

Главным фактором успеха в Казахстане стала разработка «Дорожной карты по внедрению дуального обучения» (2014 г.) под руководством Национальной палаты предпринимателей. Эта организация играет важную роль в убеждении работодателей принимать участие в таком обучении и в поддержке партнерств с колледжами на местном уровне. Она также разрабатывает программы обучения для корпоративных инструкторов, работающих со студентами ПОО. В Кыргызской Республике возможность переноса большей части практического обучения на предприятия изучалась применительно к швейной отрасли. Планировалось, что такой подход будет опробован с использованием обновленной учебной программы осенью 2016 г.

Основная проблема дальнейшего расширения обучения на рабочем месте в четырех странах заключена во взаимодействии с микропредприятиями и МСП. В частности, микро- и малые предприятия обычно не являются такими работодателями, которые могли бы договариваться о новых подходах к обучению с соответствующими органами образования. У таких предприятий обычно нет необходимого персонала и оборудования для участия в обучении на рабочем месте.

Многоязычное преподавание

Во всех центральноазиатских странах существуют многоязычные образовательные системы. Во всех случаях ПОО предлагается на двух языках — государственном и русском. Разработка и публикация учебников и учебных материалов, в особенности на государственном языке, обозначены в качестве одной из проблем в ряде национальных отчетов, начиная с 2010 г. Это происходит по нескольким причинам: во-первых, в большинстве стран имеются очень ограниченные ресурсы для разработки и публикации учебников; во-вторых — существует недостаточное количество опытных авторов учебников, обладающих знаниями в области ПОО и владеющих государственным языком. Учебные заведения ПОО, где преподавание ведется на русском языке, могут в определенной степени

преодолеть это препятствие путем приобретения существующих учебников и материалов на этом языке, часто при поддержке родителей. У профессиональных училищ, где преподавание происходит на государственном языке, такой возможности нет.

Разные возможности, а также уровни успеваемости студентов, обучающихся на разноязычных курсах, были отмечены в исследованиях PISA⁷, проводившихся в Кыргызской Республике (в 2006 и 2009 гг.) и Казахстане (в 2009 и 2012 гг.). Вместе с тем в отчетах за 2016–17 гг. обе эти страны отмечают положительные сдвиги в отношении доступности учебных материалов на государственных языках.

Качество общего образования

Из центральноазиатских стран только Казахстан и Кыргызская Республика приняли участие в программе PISA. Как результат, только эти две страны имеют данные о доле 15-летних учащихся с плохой успеваемостью по чтению, математике и естественным наукам. В Кыргызской Республике, где программа PISA проводилась в 2006 и 2009 гг., более 80% участников набрали баллы, соответствующие первому или еще более низкому уровню успеваемости. При этом между двумя циклами этой программы отмечалось лишь незначительное улучшение. Так как с 2009 г. в стране не проводилась общенациональная оценка успеваемости учащихся, то невозможно сказать, насколько положительным было воздействие всех проведенных реформ.

В Казахстане, где оценка проводилась в 2009, 2012 и 2015 гг., отмечается непрерывное улучшение успеваемости учащихся по всем трем дисциплинам. Однако несмотря на положительную тенденцию, 41,3% участвующих 15-летних учащихся показали плохие результаты по чтению за 2015 г. Плохие результаты также отмечались по математике — 32,2% учащихся и естественным наукам — 28,1% учащихся. Баллы участников программы PISA, которые обучались в учебных заведениях ПОО, оказались ниже баллов учащихся школ общего среднего образования. Это не является признаком

плохой работы системы ПОО, так как данные результаты иллюстрируют общие показатели работы системы общего образования, а лишь указывает на то, что ПОО привлекает студентов, которые хуже учатся в системе общего образования.

Обеспечение качества

В стратегических документах, подготовленных четырьмя рассматриваемыми странами, делается упор на соответствие профессиональных навыков рынку труда, что расценивается как основной показатель качества ПОО. Соответственно, уделяется большое значение уровню трудоустройства выпускников системы ПОО и участию работодателей в сертификации профессиональных навыков студентов и выпускников ПОО.

В 2015 г. Казахстан и Кыргызская Республика внедрили независимую аккредитацию образовательных учреждений и программ высшего образования и ПОО. Ожидается, что со временем этот подход заменит существующие процедуры обеспечения качества образования. В Таджикистане в 2014 г. был создан центр методологической помощи и мониторинга качества ПОО.

По причине того, что при создании новой системы независимой аккредитации в Казахстане и Кыргызской Республике в большой степени учитывался опыт развития высшего образования, она была разработана для образовательных учреждений, имеющих мало общего с учебными заведениями ПОО (с точки зрения размера, уровня автономности и степени регулируемости их деятельности). Кроме того, пока еще неизвестно, как учебные заведения ПОО обеих стран должны покрывать расходы, связанные с процессом аккредитации.

В то же время уделяется недостаточно внимания альтернативным или дополнительным процедурам обеспечения качества образования. Некоторые важные вопросы, касающиеся предоставления ПОО, такие как подготовка преподавателей и мастеров и использование ключевых компетенций, мало учитываются в процедурах контроля и обеспечения качества во всех рассматриваемых странах. Существующие формальные механизмы обеспечения качества продолжают в основном ориентироваться на входные данные.

⁷ PISA — Программа по оценке образовательных достижений учащихся ОЭСР.

Национальные квалификационные рамки

Во всех центральноазиатских странах по-прежнему ощущается влияние советской тарифно-квалификационной системы, которая регулировала рынок труда и обучение с помощью классификации профессий и квалификационных характеристик, государственных образовательных стандартов, рабочего стажа и оплаты труда. По-прежнему квалификации рассматриваются в качестве своеобразной лицензии на ведение определенной деятельности, а не как пропуск ко многим карьерным путям и обучению на протяжении всей жизни.

Четыре рассматриваемые страны на протяжении нескольких лет с разной степенью активности участвовали в разработке концепции национальных квалификационных рамок (НКР), основанной на принципах обучения на протяжении всей жизни и результатах обучения. Эти страны сейчас находятся на разных этапах внедрения НКР. Казахстан уже приступил к внедрению НКР, в Кыргызской Республике принято законодательство о НКР и опробованы некоторые их аспекты, Таджикистан все еще разрабатывает концепцию НКР и принял законодательство по некоторым их аспектам, а в Узбекистане вносятся поправки в систему тарифной квалификации с целью интеграции некоторых элементов НКР. Разная степень внедрения НКР обусловлена разными экономическими структурами и уровнями экономического развития, институциональной средой и возможностями с точки зрения человеческих и финансовых ресурсов и международной открытости.

Начиная с цикла Туринского процесса 2014 г., все четыре страны приняли меры, касающиеся НКР.

Казахстан утвердил НКР в 2012 г. С тех пор страна систематически разрабатывает профессиональные стандарты с привлечением работодателей (в 2016 г. создано 450 стандартов). Эти стандарты также были включены в образовательные программы (в 2016 г. включено 150 стандартов). Такой подход к разработке профессиональных стандартов несколько раз пересматривался, подтверждая тот факт, что НКР являются живой системой. При этом обратная связь обеспечивает внедрение улучшений. Подход к разработке образовательных стандартов в системе ПОО постепенно стал более гибким (в последний

раз стандарты пересматривались в 2016 г.), позволяя учебным заведениям привести свои учебные планы и содержание в соответствие с требованиями работодателей. В 2016 г. были внесены важные изменения в определение и описание квалификационных уровней (например, был внедрен такой образовательный уровень, как «прикладной бакалавриат»), а также в методы, используемые для разработки отраслевых квалификационных рамок. Главное изменение в 2016 г., поддержанное поправками в закон «Об образовании» и Трудовой кодекс, произошло в системе управления: за разработку, изменение, обновление и утверждение профессиональных стандартов стала формально отвечать Национальная палата предпринимателей. В прошлом контроль над отраслевыми квалификационными рамками осуществлялся профильными министерствами. Сейчас благодаря такому изменению координация и связи с частным сектором стали теснее и лучше.

Однако основное внимание по-прежнему уделяется формальному образованию и разработке стандартов. Мало внимания уделяется подтверждению неформального образования и внедрению в сферу ПОО системы зачетных единиц. Ожидается, что эти вопросы будут решаться в 2017 г. Подходы к оценке студентов также пересматриваются для обеспечения большей роли работодателей.

В Кыргызской Республике НКР были утверждены в 2016 г. совместным указом Министерства образования и Министерства труда. Вместе с тем непонятно, как работа по внедрению НКР будет вестись систематическим образом в будущем. В последние годы произошло несколько важных изменений, которые, как ожидается, могут помочь развитию НКР.

С 2014 г. Агентство профессионально-технического образования (АПТО) и РНМЦ наработали опыт узкого отраслевого анализа и функционального картирования. Этот опыт использовался для разработки и подтверждения профессиональных стандартов и соответствующих учебных программ совместно с работодателями. Впервые АПТО выделило госфинансирование для этих целей в 2015 г. (при финансовой поддержке ЕС для отрасли образования) и провело работу в этом направлении, не прибегая к донорской поддержке.

За последние несколько лет донорская поддержка позволила Агентству изучить возможность внедрения независимой и осуществляемой под руководством работодателей сертификации студентов ПОО и учащихся краткосрочных курсов. В результате был накоплен богатый опыт и проведена методологическая работа. На настоящем этапе масштабная независимая сертификация пока еще невозможна из-за отсутствия финансовых ресурсов. Однако некоторые важные аспекты все же были внедрены в обновленные требования к выпускным экзаменам.

АПТО вместе с РНМЦ также разработали предложение для подтверждения неформального обучения, которое стало предметом межминистерских консультаций в конце 2016 г. Подтверждение неформального и спонтанного образования уже было опробовано при помощи донорской поддержки в швейной отрасли.

В **Таджикистане** в 2015 г. разработана концепция НКР и создана методологическая поддержка для их создания. В конце 2016 г. оба этих документа находились на этапе обсуждения.

Международная проектная работа позволила стране приобрести начальный опыт разработки профессиональных стандартов с участием работодателей. Однако сейчас для такой работы пока еще не создана методологическая основа.

Подтверждение неформального образования регламентируется новым законом «Об образовании взрослых», принятом в октябре 2016 г.

В **Узбекистане** начата работа над НКР с участием различных заинтересованных сторон, таких как Торгово-промышленная палата, Министерство образования и Министерство труда. Основным обсуждаемым вопросом является участие работодателей в разработке профессиональных стандартов и в оценке и сертификации студентов. Первый вариант концепции НКР Узбекистана все еще сохраняет многие черты тарифно-квалификационной системы.

Сложный переход к результатам обучения

В четырех рассматриваемых странах проводится целенаправленная работа по обеспечению большего соответствия учебной программы

потребностям рынка труда. Все страны отмечают разную степень участия работодателей и их ассоциаций в разработке и утверждении стандартов и учебных программ. В отчетах стран также отмечается постепенный переход к обучению на основе компетенций и результатов обучения. Все четыре страны традиционно используют строго регламентированный подход, при котором образовательные стандарты входят в централизованно утвержденные детальные учебные планы. Данные планы включают большое количество разных предметов, а также количество часов, необходимых для каждого предмета. Кроме того, сюда включены разные категории преподавательского состава в зависимости от предмета: преподаватели по общим и специальным предметам, а также мастера, отвечающие за практическое обучение. Эти два аспекта означают, что переход к результатам обучения представляет собой особо сложную проблему, потому что он предполагает не только переосмысление учебного содержания, но и новые способы вовлечения преподавательского состава. Из национальных отчетов по циклу Туринского процесса 2016–17 гг. пока неясно, в какой степени переход к результатам обучения осуществляется на общесистемном уровне.

Проблемы внедрения НКР

- **Вовлечение рынка труда.** Концепция участия работодателей в разработке профессиональных стандартов, как правило, рассматривается в качестве первоочередного и важнейшего шага. Обычно приоритет отдается созданию большого количества профессиональных стандартов, а не переходу от ограниченного числа профессиональных стандартов к соответствующему и основанному на результатах образовательного содержания или обучению и оценке студентов, проводимой при поддержке работодателей.
- **Изменения для конечных пользователей.** Как результат, новые профессиональные стандарты напрямую не включаются в новые учебные программы и процедуры оценки. Поэтому их влияние пока еще не ощущается учебными заведениями или конечными пользователями (работодателями)

и гражданами). Страны, которые успешно перешли к самостоятельной разработке образовательного содержания (Казахстан и Кыргызская Республика), пока еще не могут проводить мониторинг и оценку итоговых результатов этого нового подхода.

■ **Организация системного внедрения.**

Подход с использованием НКР чрезвычайно сложен. В нем существует множество тесно взаимосвязанных компонентов. Для него требуется сотрудничество разных участников и заинтересованных сторон, а также преодоление обособленности. Для того чтобы эта долгосрочная инициатива работала структурированным образом, странам рекомендуется иметь согласованную стратегию для новой квалификационной системы, которая объясняет ее задачи и ключевые концепции. «Дорожная карта», описывающая последовательность приоритетов, способствующая формированию целостного взгляда и позволяющая избежать фрагментации, должна быть согласована всеми участниками и заинтересованными сторонами. Для охвата всех заинтересованных сторон и информирования граждан о прогрессе необходимы координация и интенсивная коммуникация. ЕФО называет четыре основных фактора для успешной организации квалификационных систем: расширение законодательства, активное вовлечение заинтересованных сторон, ориентированные на предоставление услуг учреждения и обеспечение качества, а не контроль.

Важно учитывать, что системное изменение подразумевает активное понимание концепций всем сообществом ПОО, а не только теми, кто непосредственно участвует в разработке первых НКР. Для этого необходимы масштабные и хорошо структурированные усилия по наращиванию потенциала (для накопления достаточных знаний), продуманная информационная кампания, нацеленная на разные аудитории (работодатели, корпоративные инструкторы, экспертное сообщество, руководители и преподаватели учебных заведений системы ПОО, студенты).

■ **Эффективное использование существующего опыта.**

Центральноазиатские государства в течение многих лет были относительно изолированы от процессов, происходящих в ЕС и партнерских странах Юго-Восточной и Восточной Европы. Поэтому в 2016 г. на втором этапе проекта «Центральноазиатская образовательная платформа» была инициирована программа обмена на региональном уровне между Центральной Азией и странами — членами ЕС. Все центральноазиатские страны указали НКР в качестве приоритетной области для работы в рамках этой программы обмена.

Однако возможности, предлагаемые в рамках проекта «Центральноазиатская образовательная платформа», ограничены по сравнению с многообразием инструментов и подходов, разработанных в Евросоюзе, таких как Европейская кредитная система для ПОО (ECVET), основанная на результатах обучения, директивы для подтверждения неформального образования, подходы к обеспечению качества, а также практический опыт стран — членов ЕС в применении этих подходов. Для заинтересованных сторон в области ПОО Центральной Азии будет весьма полезно принять участие в регулярном диалоге со своими партнерами — членами ЕС и ознакомиться с этими инструментами и практическим опытом их применения в разных условиях. Разработка стандартов является приоритетом во многих странах, но часто проводится медленно из-за отсутствия ресурсов и возможностей. Хотя не следует копировать стандарты, разработанные для других условий, информация о них может помочь процессам национального развития.

При реформировании системы ПОО во всех центральноазиатских странах придается большое значение внутренней эффективности. Отчеты цикла Туринского процесса 2016–17 гг. показывают, что страны уделяют большое внимание широкому внедрению инициатив, которые часто начинались как экспериментальные проекты. С 2014 г. центральноазиатские страны также придают большее значение профессиональному развитию работников системы ПОО и изменили свой взгляд

на непрерывное профессиональное развитие. Страны в своих отчетах за 2016 г. отмечают, что возможности профессионального развития работников системы ПОО должны поддерживать реформирование этой системы и должны быть ориентированными на спрос. В течение следующих лет страны планируют трансформировать свои системы непрерывного профессионального развития в соответствии с этими задачами. Внимание, которое все страны уделяют улучшению своих квалификационных систем, привело к ряду ключевых изменений, включая переход от предметного обучения к компетентностно-ориентированному образованию. Этот переход пока еще находится на очень ранней стадии, и для его реализации потребуются значительные финансовые и человеческие ресурсы.

Д. Управление в системе ПОО — Общие тенденции

Центральноазиатские страны демонстрируют понимание необходимости обеспечения координации между государственными институтами, отвечающими за ПОО и развитие человеческого капитала. В то же время все рассматриваемые страны продолжают изучать пути повышения вовлеченности работодателей в систему ПОО.

Отмечается, что согласование вопросов, касающихся ПОО, осуществляется при помощи межминистерских рабочих групп (например, в Таджикистане) и национальных советов по профессиональным навыкам. В эти советы, как правило, входят высокопоставленные представители основных министерств и работодателей. Несколько лет назад такие национальные советы были созданы в Казахстане и Кыргызской Республике. Таджикистан также рассматривал создание похожего органа к концу 2016 г. Для обеспечения потребностей регионального развития Казахстан и Узбекистан также создали координационные механизмы на региональном уровне.

Во всех четырех странах созданы отраслевые советы. Ожидается, что они могут сформулировать отраслевые требования к профессиональным навыкам, а система ПОО будет использовать их

для обеспечения лучшего профессионального обучения, отвечающего ожиданиям работодателей. Национальные отчеты показывают, что перед отраслевыми советами стоит ряд проблем, и они не всегда способны отвечать достаточно завышенным ожиданиям в первые годы своей работы. Частично это можно объяснить ограниченными возможностями организаций-работодателей в тех отраслях экономики, которые представлены малыми и микропредприятиями. Как правило, там существует множество работодателей, ни один из которых не представляет сколь-нибудь крупную долю отрасли. Эти организации обладают ограниченным опытом решения проблем, связанных с профессиональными навыками, и недостаточным количеством сотрудников (или полным их отсутствием), которые могли бы участвовать в работе отраслевых советов на регулярной основе. В то же время страны с очень ограниченными ресурсами, например Кыргызская Республика и Таджикистан, не способны выделять государственное финансирование для поддержки деятельности этих советов. В таких условиях отраслевым советам необходима внешняя или донорская поддержка для того, чтобы они начали работать и оставались функционирующими. Это может представлять определенную проблему для общей устойчивости отдельных отраслевых советов. Тем не менее в Кыргызской Республике, где отраслевые советы уже работают почти четыре года и участвуют в совместных проектах с учебными заведениями ПОО, общий уровень сотрудничества между системой ПОО и частным сектором улучшился.

Ограниченные возможности многих работодателей, мешающие их стабильному участию в решении проблем профессиональных навыков, остаются основным препятствием. Особого рассмотрения требует пример работы Национальной палаты предпринимателей Казахстана. Членство в палате, которая была образована в 2013 г., является обязательным для всех участников экономической деятельности, включая МСП. Это означает, что она обладает достаточными ресурсами и способна оказывать профессиональную поддержку и услуги своим членам. На региональном уровне отделы по развитию человеческого капитала региональных палат предпринимателей практическим образом

содействуют сотрудничеству между колледжами ПОО и предприятиями.

Палата играет четко определенную роль в разработке политики в области ПОО и ее реализации. Под ее руководством реализуется «дорожная карта» дуального обучения. С 2016 г. эта организация также стала отвечать за разработку, изменение, обновление и утверждение профессиональных стандартов. В прошлом контроль над отраслевыми квалификационными рамками осуществлялся профильными министерствами. Благодаря работе палаты координация и связи с частным сектором стали теснее и лучше.

Четыре рассматриваемые страны также отмечают попытки улучшения управления учебными заведениями системы ПОО. В Казахстане и Кыргызской Республике были созданы советы при учебных заведениях и колледжах, в работе которых участвуют местные предприятия и власти. В Узбекистане и Таджикистане усилия в этом направлении в основном ориентированы на предоставление более значимой роли

работодателям. Вместе с тем остается неясным, привели ли эти новые подходы к улучшению. Пока складывается впечатление, что эти новые структуры были просто добавлены к уже существующим.

Ни в одном из отчетов не указана работа в области повышения автономности учебных заведений системы ПОО с точки зрения финансового управления. В 2016 г. в Казахстане был внедрен новый образовательный стандарт для ПОО. Он предоставляет колледжам ПОО большую гибкость в работе с дуальным подходом к обучению, вследствие чего они могут эффективнее реагировать на потребности предприятий.

В отчетах цикла Туринского процесса 2016–17 гг. отмечается лучшее понимание важности процессов управления для поддержки реформирования системы ПОО. Более того, если в предыдущих отчетах в основном указывалось создание новых структур, то отчеты 2016 г. показывают, что страны сейчас изучают меры для обеспечения результативной и эффективной работы этих новых органов.



3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОодЫ

При рассмотрении изменений в системе ПОО, произошедших с 2010 г. в четырех центральноазиатских странах, можно увидеть прогресс по всем пяти структурным компонентам аналитической рамки Туринского процесса. Однако темпы развития для разных стран и структурных компонентов различные.

За последние семь лет центральноазиатские страны расширили свое видение роли и формата ПОО. Они начали отходить от стандартизированного и однообразного типа обучения, предназначенного для молодежи, в сторону использования многих форм обучения, которые отвечают разнообразным потребностям. Этот переход все еще находится на раннем этапе и не имеет общесистемного характера. Вместе с тем отчеты цикла Туринского процесса 2016–17 гг. показывают, что страны начинают учитывать возможность обучения на протяжении всей жизни.

Особой проблемой в этой области является недостаточное межминистерское сотрудничество. Однако и здесь рассматриваемые страны уже приступили к поиску решений. Это иллюстрируется тем, что первоочередное внимание в отчетах по циклу Туринского процесса 2016–17 гг. уделяется поиску способов улучшения функционирования управленческих органов, которые были созданы для целей координации.

За последние семь лет центральноазиатские страны также приступили к изучению сложной природы рынков труда, которые включают множество участников и уже не контролируются государством. Страны начали поиск мер для вовлечения работодателей в управление системой ПОО, понимая, что эту задачу можно решить только путем убеждения работодателей в необходимости сотрудничества на постоянной основе, а никак не директивно, «по приказу сверху».

Вполне понятно, что с 2010 г. основное внимание при реформировании системы ПОО уделяется аспектам внутренней эффективности системы. Начиная с 2014 г. страны активизировали усилия, направленные на масштабное внедрение новых инициатив, в соответствии со своим потенциалом. Однако финансовые и человеческие ресурсы для этих целей существенно различаются среди четырех рассматриваемых стран.

Большинство этих стран приступили к организации новых инициатив в области квалификационных систем. Это не только логически более обосновано, но также позволяет выстроить более тесные связи между системой ПОО и рынком труда. Хотя работа в этом направлении пока еще находится на ранней стадии в большинстве рассматриваемых стран, она представляет собой новый способ решения проблем ПОО.

Наличие, использование и доступность фактических данных для разработки, мониторинга и оценки политики остается основной проблемой. В особенности это касается информации о рынке труда, а также результатов ПОО (в отличие от входных данных). Хотя в последние годы новые методы часто внедрялись в экспериментальном режиме благодаря поддержке доноров или реализовывались в рамках специализированных исследований для поддержки проектных действий, это редко приводило к лучшему и систематическому сбору данных на национальном уровне.

Ключевые выводы по концепции ПОО

ПОО заняло важную роль в стратегических дебатах, однако оно пока еще недостаточно всеобъемлюще для обеспечения потребностей всего общества.

Начиная с первого цикла Туринского процесса в 2010 г. важность ПОО в политической повестке дня центральноазиатских стран повысилась. В период между 2010 и 2012 гг. это привело к принятию стратегических документов, касающихся ПОО, которые детализируют национальную концепцию среднесрочного и долгосрочного развития профессионального образования. Ожидается, что ПОО будет играть роль в поддержке экономического развития на рынке труда. У него также имеется социальный мандат. Во многих странах региона ПОО было включено в программы стратегического развития таких областей, как занятость и общее устойчивое развитие.

Стратегические документы, касающиеся ПОО, по-прежнему ориентированы в первую

очередь на студентов, впервые приступающих к обучению, и долгосрочные курсы. В большинстве рассматриваемых стран меры в области политики ПОО недостаточно связаны с общей системой образования, а путям получения образования уделяется лишь незначительное внимание. Циклы Туринского процесса 2014 и 2016–17 гг. указывают на возрастающее понимание того, что обучение в течение всей жизни и обучение взрослых требуют особых стратегических мер и что пути получения образования критически важны для повышения привлекательности ПОО.

Для поддержки реализации своих стратегий большинство рассматриваемых стран разработали планы действий и определили цели. Центральнoазиатские страны понимают важность мониторинга процесса реформирования, но пока еще не разработали для этого надежные системы. Большинство рассматриваемых стран активизировали сбор данных для целей мониторинга, но по-прежнему считают, что для надлежащего мониторинга и принятия решений производится и используется недостаточное количество фактических данных.

Хотя странами широко признается важность мониторинга, ни одна из них пока еще не сформулировала планы для оценки изменений, произошедших в приоритетных политических областях.

Ключевые выводы по внешней экономической эффективности

Несмотря на принятые меры по обеспечению более качественного и диверсифицированного предоставления ПОО на основе потребностей рынка, странам рекомендованы более эффективное использование фактических данных и системные преобразования в этой области.

С 2010 г. центральноазиатские страны определили доступность информации о рынке труда как основной приоритет для обеспечения качества

ПОО. С 2012 г. это трансформировалось в необходимость лучшего понимания существующих и среднесрочных потребностей в профессиональных навыках и улучшения взаимодействия с работодателями.

Цикл Туринского процесса 2016–17 гг. показывает, что в обеих областях был достигнут прогресс в разной степени. К примеру, среди новых изменений — улучшение опросов работников, анализа регионального рынка труда и прогнозирования среднесрочных потребностей рынка труда. Все рассматриваемые страны отмечают участие работодателей в определении потребностей в профессиональных навыках — как на отраслевой основе, так и для разработки стандартов. Однако в большинстве стран эти улучшения пока еще не происходят на общесистемном уровне. Ни одна страна не провела оценку результатов влияния этой работы на возможности трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений.

Трудоустройство выпускников признается главным индикатором соответствия ПОО потребностям рынка труда. С 2014 г. рассматриваемые страны сформировали лучшее понимание важности соответствия профессиональных навыков требованиям рынка труда и приступили к пересмотру подходов к отслеживанию трудоустройства выпускников колледжей ПОО.

Все страны отмечают экспериментальное использование новых инструментов и мер. Вместе с тем у них растет озабоченность в том, что финансовых или кадровых возможностей недостаточно для широкого распространения этих мер и инструментов на системном или национальном уровне. Несмотря на доступность все большего количества данных, они не применяются систематическим образом для разработки политики, поскольку ответственность фрагментирована и в этот процесс, как правило, вовлечено несколько министерств и государственных органов.

Обучение созданию бизнеса и предпринимательству начинает включаться в политическую повестку большинства стран Центральной Азии. Однако системы ПОО медленно осваивают это нововведение и лишь начинают накапливать опыт обучения предпринимательским навыкам.

Ключевые выводы по социальной эффективности

Краткосрочные курсы предлагают больше возможностей большему количеству людей.

В ходе проведения цикла Туринского процесса 2010 г. большинство центральноазиатских стран определили социальный мандат ПОО, как обеспечение доступа к профессиональному образованию для конкретных групп населения и обучение безработных граждан. Общий уровень участия в ПОО и его доступность учитываются редко. В большинстве рассматриваемых стран ПОО, финансируемое государством, было совершенно недоступно. Цикл Туринского процесса 2016–17 гг. продемонстрировал лучшее понимание доступности ПОО по сравнению с 2010 г. и показал, что все рассматриваемые страны предприняли ряд мер для обеспечения большей открытости системы ПОО. Это привело к большему участию в профессиональном обучении в целом, а не только в системе начального ПОО.

Многие страны постепенно сделали ПОО более доступным путем расширения краткосрочных программ обучения. Невзирая на то, что этот тип обучения не всегда финансируется государством, оно подтвердило свою актуальность в контексте широко распространенной бедности и неспособности многих граждан позволить себе обучение на длительных курсах профессионального образования. Краткосрочные курсы также повысили вовлеченность в ПОО людей с очень низким уровнем образования, которые по формальным причинам не могли обучаться на долгосрочных курсах. Некоторые центральноазиатские страны также стали использовать краткосрочные курсы для поддержки предпринимательства.

В 2010 г. только одна страна инициировала меры по вовлечению в систему ПОО студентов с особыми потребностями. К 2016 г. большинство рассматриваемых стран сделали первые шаги в сторону инклюзивного подхода к обучению, который включает улучшение физического доступа в учебные заведения и новую методику преподавания. Все анализируемые страны также отметили, что для крупномасштабной реализации мер по обеспечению инклюзивного обучения необходимы значительные усилия по

подготовке преподавателей и сотрудничество с заинтересованными сторонами.

Ключевые выводы по внутренней эффективности

Собирая мозаику: страны движутся в сторону интегрированного действенного подхода для обеспечения качества предоставления ПОО.

Начиная с цикла Туринского процесса 2010 г. проблема внутренней эффективности решалась на постоянной основе всеми странами. Хотя сначала меры были ориентированы на решение относительно узких вопросов, таких как обновление отдельных учебных программ или внедрение отдельных новых методик преподавания, цикл Туринского процесса 2016–17 гг. показал, что страны пытаются внедрить этот опыт в общесистемные подходы или даже полностью пересмотреть существующую систему. Многие страны также приступили к рассмотрению и планированию мер с точки зрения своих квалификационных систем. Как результат, вопросы, которые прежде решались в изолированном порядке (например, разработка учебного содержания и оценка студентов), сейчас рассматриваются как элемент более широкого развития.

Рассматриваемые центральноазиатские страны признают, что преподаватели и инструкторы являются ключевым фактором успешного развития систем ПОО. Некоторые страны смогли реформировать подход к начислению заработной платы преподавателям в системе ПОО и, начиная с 2011/12 гг., постепенно увеличили ее. Вместе с тем они продолжают отмечать сложности в привлечении и удержании преподавателей с соответствующими практическими и производственными навыками. Все рассматриваемые страны предприняли действия для улучшения производственной подготовки преподавателей. К 2016 г. некоторые страны предприняли первые шаги по реорганизации своих систем для обеспечения их большей гибкости и чувствительности к спросу.

Хотя производственная практика на предприятиях уже является обязательным элементом ПОО во всех рассматриваемых центральноазиатских странах, цикл Туринского процесса 2016–17 гг.

демонстрирует, что эти страны сейчас лучше понимают важность увеличения продолжительности производственной практики и повышения ее качества. Большинство рассматриваемых стран отмечают трудности в расширении масштабов новых подходов, реализованных в экспериментальном режиме в последние годы. Это касается отраслей, в которых преобладают малые и микропредприятия.

Все рассматриваемые страны осознают важность качества ПОО и признают, что традиционные подходы к профессиональному обучению формальны и сводятся к мерам контроля. Однако в этом направлении серьезная работа не ведется. Только две страны приступили к внедрению независимой аккредитации. В то же время ни одна страна пока еще не определила новые стандарты качества или подходы к обеспечению качества, которые могут масштабироваться на уровне учебных заведений системы ПОО.

Центральноазиатские страны проявили интерес к разработке квалификационных систем, хотя степень достигнутого прогресса существенно варьируется. Некоторые из них лишь недавно утвердили проект НКР, а другие уже находятся на продвинутом этапе их внедрения или уже анализируют первые результаты. Прогресс обычно замедляется по причине специфики НКР, что влияет на все элементы ПОО и системы образования в целом и требует интенсивного участия заинтересованных сторон. В большинстве стран пересмотр квалификационных систем повлек за собой постепенный переход от предметного к компетентностно-ориентированному подходу в преподавании и обучении. Однако практически все признают, что этот переход находится на начальной стадии.

Ключевые выводы по управлению

Проблема заключается в реализации: четкое распределение ролей и ответственности повысит контроль механизмов реализации.

В 2010 г. страны Центральной Азии отмечали общую потребность в улучшении социальных

партнерств. Начиная с 2012 г. многие страны региона стали отмечать потребность в более эффективной координации работы государственных органов, отвечающих за развитие человеческого капитала. Все рассматриваемые страны со временем создали новые органы на национальном и отраслевом уровнях — национальные и отраслевые советы по профессиональным навыкам. Однако в 2016 г. большинство стран отметили проблемы в организации их стабильной работы.

В частности, это касается отраслевых советов по профессиональным навыкам. Они были созданы во всех рассматриваемых странах для разработки требований к профессиональным навыкам с тем, чтобы система ПОО могла обеспечивать ожидания работодателей путем обучения студентов именно тем навыкам, которые необходимы работодателям. Страны, которые смогли поддержать активную работу советов, сообщают об улучшении в предоставлении ПОО и более эффективном сотрудничестве между ПОО и частным сектором. Вместе с тем страны также отмечают ограниченную возможность участия работодателей в работе советов на регулярной основе. Это в особенности касается отраслей, где преобладают малые и микропредприятия.

Начиная с 2012 г. все четыре рассматриваемые страны Центральной Азии отмечают, что они принимают меры по более эффективному управлению учебными заведениями системы ПОО. Все они внедрили систему управляющих советов при учебных заведениях, куда входят представители местных предприятий и органов власти. Однако в 2016 г. страны все еще сомневались в том, что новые органы действительно помогают улучшить ситуацию, поскольку их функции часто непонятны или пересекаются с функциями уже существующих структур.

Цикл Туринского процесса 2016–17 гг. демонстрирует, что страны хорошо понимают, что новые структуры управления не смогут обеспечить ожидаемых результатов, если их рабочие процессы и сфера ответственности четко не определены.

Начиная с 2010 г. странами регулярно отмечается ограниченная финансовая и академическая автономность учебных заведений системы ПОО. До настоящего времени ни одна страна не сообщила о сколь-либо значительных изменениях в этой области.

Приложение 1. Индикаторы рынка труда, образования и общей ситуации

| | KG | | | KZ | | | TJ | | | UZ | | |
|--|--------|-------|-------|---------|-------|-------|--------|-------|-----|-----------|-----|------|
| | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 |
| Уровень экономической активности (15+) (%) | 62,4 | -3,0 | -0,2 | 71,1 | -0,1 | -0,8 | 50,1 | | | | | |
| Уровень занятости (20–64) (%) | 67,2 | -3,3 | 0,9 | 80,4 | -0,5 | -0,4 | 51,8 | | | | | |
| Уровень занятости среди недавних выпускников (%) | | | | | | | | | | | | |
| Уровень безработицы (15+) (%) | 7,6 | -11,6 | -8,4 | 5,0 | -13,9 | -3,8 | 11,5 | | | | | |
| Низкий | 13,4 | 18,7 | -10,4 | 7,2 | -35,7 | -20,2 | 9,3 | | | | | |
| Средний | 7,7 | -11,7 | -0,9 | 5,5 | -6,4 | -0,8 | 12,6 | | | | | |
| Высокий | 7,3 | -0,2 | -7,3 | 3,9 | -16,5 | -9,0 | 9,2 | | | | | |
| ПОО | 8,2 | 39,5 | 15,5 | 5,2 | 1,9 | 3,1 | 11,5 | | | | | |
| Уровень молодежной безработицы (15–24) (%) | 15,0 | -10,2 | 11,9 | 4,1 | -21,2 | 5,1 | 16,7 | | | | | |
| Коэффициент молодежной безработицы (15–24) (%) | 6,5 | -16,6 | 3,2 | 2,0 | -16,6 | 17,4 | 5,9 | | | | | |
| Самозанятость (%) | 39,2 | 8,0 | -9,5 | 27,0 | -18,9 | -11,8 | 47,8 | | | | | |
| Недостаток навыков (%) | 33,5 | | | 13,1 | | | 15,3 | | | 2,3 | | |
| Участие в обучении на протяжении всей жизни (25–64) (%) | | | | | | | | | | | | |
| Получение высшего образования (30–34) (%) | 28,9 | 54,6 | 19,0 | 25,4 | | | | | | | | |
| Математика | 86,6 | | | 32,2 | -45,6 | -28,8 | | | | | | |
| Чтение | 83,3 | | | 41,3 | -29,5 | -27,7 | | | | | | |
| Естественные науки | 81,0 | | | 28,1 | -49,3 | -32,9 | | | | | | |
| Лица, не окончившие обучение (18–24) (%) | | | | | | | | | | | | |
| Неработающие и необучающиеся граждане (15–24) (%) | 21,4 | | 0,9 | 8,5 | 3,2 | 5,5 | | | | | | |
| Студенты профессиональных программ полного среднего образования (%) | 37,2 | 27,4 | 2,5 | 40,5 | 3,8 | 16,4 | 6,4 | -40,4 | | 93,00 | | 0,0 |
| Студенты профессиональных программ полного среднего образования ('000) | 66,393 | 28,1 | 2,6 | 190,238 | -13,4 | 15,8 | 15,038 | -31,7 | | 1 450,730 | | -7,8 |



ПРИЛОЖЕНИЯ

| | KG | | | KZ | | | TJ | | | UZ | | |
|---|----------|-------|-------|-----------|-------|-------|----------|-------|-------|-----------|-------|------|
| | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 | 2015 | Д10 | Д13 |
| Студенты комбинированных программ обучения на производстве и в учебном заведении, % от общего числа учащихся заведений полного среднего образования | | | | 42,9 | | 21,9 | | | | | | |
| Уровень образования | 5,8 | -2,7 | 3,6 | 5,5 | -51,5 | -22,5 | 28,7 | | | | | |
| взрослого населения | 72,1 | -2,3 | -2,1 | 61,2 | -2,7 | -2,5 | 60,8 | | | | | |
| (25–64) (%) | 22,1 | 9,3 | 6,7 | 33,3 | 29,5 | 10,5 | 10,5 | | | | | |
| Государственные расходы на образование, % от ВВП | 5,6 | -3,8 | -17,4 | 3,6 | -12,2 | -5,3 | 5,1 | 27,5 | -1,9 | 8,6 | | 0,0 |
| Государственные расходы на образование, % от общих государственных расходов | 21,8 | 39,0 | 22,7 | 16,6 | -1,8 | -7,8 | 15,7 | 6,8 | -13,7 | | | |
| Пропорция преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 12 месяцев (%) | 17,6 | | 0,6 | 32,5 | | | | | | | | |
| Общее население ('000) | 6 019,48 | 11,1 | 6,3 | 17 417,67 | 7,5 | 3,0 | 8 551,20 | 13,6 | 7,1 | 30 700,00 | 7,3 | 1,7 |
| Относительный размер молодого населения (15–24) (%) | 28,2 | -16,3 | -9,4 | 23,8 | -19,9 | -11,9 | 33,1 | -10,3 | -4,6 | 29,2 | -11,9 | -3,5 |

Источники: Национальные бюро статистики, Министерство образования, Министерство финансов, ILOSTAT (база данных МОТ по трудовой статистике), ОЭСР (база данных «Глобальные индикаторы профессиональных навыков для трудоустройства»), Институт статистики Юнеско

Примечание:

Д13: процентное изменение с 2013 г. — [Длп-2013]/(2013)*100

Д10: процентное изменение с 2010 г. — [Длп-2010]/(2010)*100

длп: данные за последний год

Низкий: начальное образование и ниже; Средний: общее среднее, начальное и среднее ПОО; Высший: (неполное) высшее образование

Уровень экономической активности — TJ: 15–75, подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Уровень занятости — KG: подсчет ЕФО; KZ: подсчет ЕФО; TJ: 15–75, подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Уровень безработицы — TJ: 15–75, подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Уровень безработицы по уровням образования — Длп KG: 2014; KG: подсчет ЕФО; KZ: подсчет ЕФО; TJ: 15–75, подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Уровень молодежной безработицы — TJ: подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Коэффициент молодежной безработицы — KG: подсчет ЕФО; KZ: подсчет ЕФО; TJ: подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Самозанятость — KG: подсчет ЕФО; KZ: подсчет ЕФО; длп TJ: 2009

Недостаток навыков — Длп: 2013

Получение высшего образования (30–34) — KG: подсчет ЕФО; длп KZ: 2009

Неуспеваемость по PISA — Длп KG: 2009; KZ: охват слишком мал для сравнения, нельзя сравнивать с предыдущими циклами

Неработающие и обучающиеся граждане — KG: обучающиеся за неделю до опроса; KZ: обучающиеся за неделю до опроса; KZ: возрастная группа 15–28

Студенты профессиональных программ полного среднего образования — Длп KG: 2014; длп TJ: 2013

Студенты комбинированных программ обучения на производстве и в учебном заведении — KZ: данные по доле студентов ПОО, у которых есть опыт работы на предприятии (из общего числа студентов ПОО)

Уровень образования взрослого населения — KG: подсчет ЕФО; KZ: 15+, подсчет ЕФО; TJ: 15–75, подсчет ЕФО, длп TJ: 2009

Государственные расходы на образование — KG: разрыв в рядах данных

Пропорция преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 12 месяцев — KZ: данные по формальному непрерывному профессиональному развитию в системе начального ПОО, оценка ЕФО — значения следует использовать с осторожностью по причине возможной завышенной оценки результатов

Общее население — Длп KG: 2016; длп TJ: 2016; длп UZ: 2014

Относительный размер молодого населения — KG: подсчет ЕФО; длп KZ: 2016; длп UZ: 2014

Приложение 2. Сравнение — Туринский процесс 2016–17 в Казахстане и Цели стратегии ЕС 2020 по образованию и занятости

| | | | KZ | | ЕС | | Задачи стратегии ЕС-2020 |
|---------------|--|--------------------|-------|-------|------|-------|--------------------------|
| | | | 2015 | 2013 | 2015 | 2013 | |
| Основные цели | Лица, не окончившие обучение (18–24) (%) | | m | m | 11,0 | 11,9 | < 10% |
| | Получение высшего образования (30–34) (%) | | m | m | 38,7 | 37,1 | ≥ 40% |
| | Уровень занятости (20–64) (%) | | 80,4с | 80,7с | 70,1 | 68,4 | ≥ 75% |
| Другие цели | Участие в обучении на протяжении всей жизни (25–64) (%) | | m | m | 10,7 | 10,7 | ≥ 15% |
| | Неуспеваемость по PISA (%) | Чтение | 41,3u | 57,1* | 19,7 | 17,8* | < 15% |
| | | Математика | 32,2u | 45,2* | 22,2 | 22,1* | |
| | | Естественные науки | 28,1u | 41,9* | 20,6 | 16,6* | |
| | Уровень занятости среди недавних выпускников (20–34) (%) | | m | m | 76,9 | 75,4 | ≥ 82% |

Условные обозначения: с: подсчет ЕФО; m: данные отсутствуют; u: данные ненадежны / охват слишком мал для сравнения; * год сравнения: 2012.

Источники: Комитет статистики Казахстана, Евростат, ОЭСР.



СОКРАЩЕНИЯ

| | |
|---------------|--|
| ЕФО | Европейский фонд образования |
| ЕС | Европейский Союз |
| МОТ | Международная организация труда |
| НКР | Национальные квалификационные рамки |
| ОЭСР | Организация экономического сотрудничества и развития |
| PISA | Программа по оценке образовательных достижений учащихся ОЭСР |
| РНМЦ | Республиканский научно-методический центр |
| МСП | Малые и средние предприятия |
| Юнеско | Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры |
| ПОО | Профессиональное образование и обучение |

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ СТРАН

| | |
|-----------|-----------------------|
| KG | Кыргызская Республика |
| KZ | Казахстан |
| TJ | Таджикистан |
| UZ | Узбекистан |



БИБЛИОГРАФИЯ

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2016–17 — ОТЧЕТЫ ПО СТРАНАМ

Европейский фонд образования, национальные эксперты, *Туринский процесс 2016–17*: Казахстан, Кыргызская Республика, Таджикистан и Узбекистан, ЕФО, Турин, 2017. www.torinoprocess.eu/hub/

Центральноазиатская образовательная платформа (Central Asian Education Platform), *National qualifications frameworks in Central Asia: Stock-taking report*, 2016. www.caep-project.org/wp-content/uploads/2014/09/CAEP_NQF_Report_prel_ver.pdf

Европейский фонд образования, *Туринский процесс 2016–17*, ЕФО, Турин, 2016. www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Torino_Process_2016-17

Европейский фонд образования, *Туринский процесс 2014: Центральная Азия*, ЕФО, Турин, 2015.





Европейский фонд образования это агентство Европейского Союза (ЕС), которое оказывает поддержку странам с переходной экономикой и развивающимся странам в реализации потенциала их человеческого капитала через реформирование систем образования, обучения и рынка труда в контексте политики международных отношений ЕС.

www.etf.europa.eu

www.twitter.com/etfeuropa

www.youtube.com/user/etfeuropa

www.facebook.com/etfeuropa

www.torinoprocess.eu

#ETFTRP