

## Содержание

Эмма Бонино	8
Novas Oportunidades	14
Привлечение этнических групп к образовательному процессу	18
Анализ процесса перехода от образования к трудоустройству	25
Влияние деятельности ЕФО	32

## Агентства ЕС являются дополнительным ресурсом

Член Европейского Парламента Анне Йенсен об агентствах, восточных соседях и ЕФО

# Содержание

Преимущество, а не препятствие.....	4
У всех есть право на лучшую жизнь.....	8
Могут ли учебные заведения системы ПОО содействовать сокращению бедности? .....	10
Новая учебная парадигма в португальском: <i>Novas Oportunidades</i> .....	14
Привлечение этнических групп к образовательному процессу.....	18
Понимание перемен .....	22
Анализ процесса перехода от образования к трудоустройству.....	25
Ежегодный форум оценивает прогресс проекта 2007 г. MEDA-ETE .....	28
Влияние деятельности ЕФО .....	32

Европейский Фонд  
Образования - это центр  
экспертных знаний  
Европейского Союза,  
оказывающий поддержку  
реформам в области  
профессионального  
образования и обучения в  
рамках программ  
Европейского Союза по  
внешним связям

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)



6



31



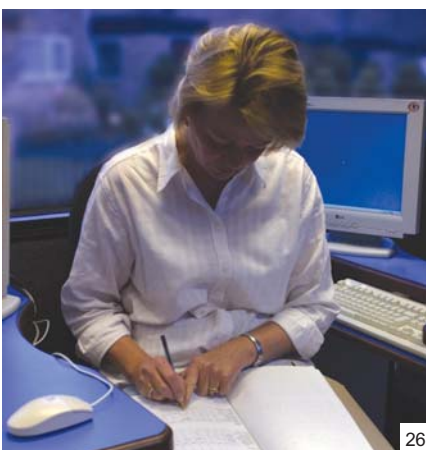
17



11



24



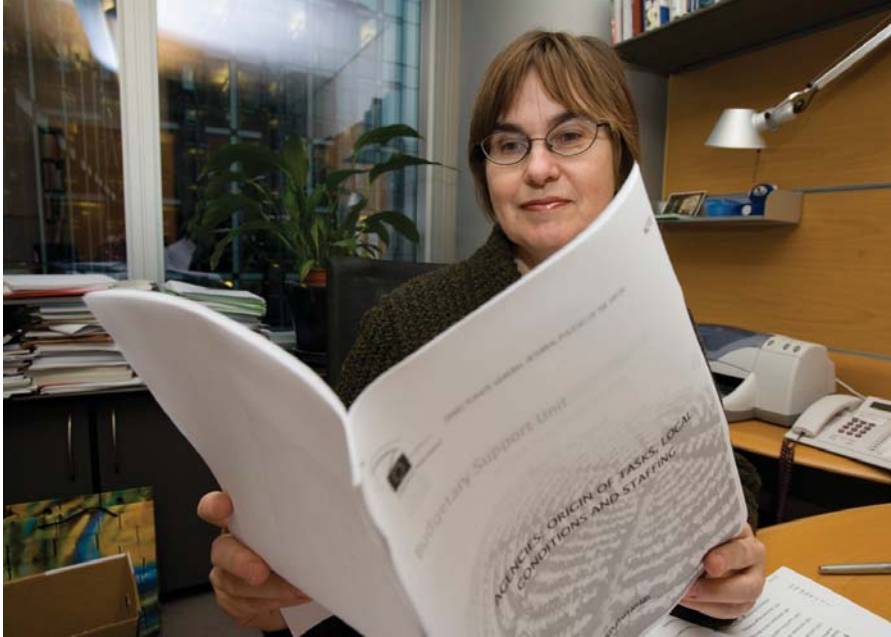
26

- 06 Преимущество, а не препятствие**  
Датский член Европейского Парламента Анне Йенсен об агентствах, восточных соседях и ЕФО.
- 11 Могут ли учебные заведения системы ПОО содействовать сокращению бедности?**  
Уроки, полученные ЕФО в Центральной Азии.
- 17 Новая учебная парадигма в португальском: *Novas Oportunidades***  
Португалия собирается квалифицировать 20% своего трудоспособного населения в кратчайшие сроки.
- 24 Понимание перемен**  
Европейский Фонд Улучшения Условий Жизни и Труда.
- 26 Анализ процесса перехода от образования к трудоустройству**  
Основные вопросы, рассмотренные в Публикации ЕФО.
- 31 Ежегодный форум оценивает прогресс проекта 2007 г. MEDA-ЕТЕю**  
Для проекта MEDA-ЕТЕ, Ежегодный Форум, прошедший в апреле прошлого года в Риме, стал одним из наиболее значимых событий 2007 года.

# Преимущество, а не препятствие

## Датский член Европейского Парламента Анне Йенсен об агентствах, восточных соседях и ЕФО

фото: ЕФО/EUR-images



За двадцать с лишним лет своего существования агентства ЕС как подвергались критике, так и удостоивались похвалы. Тем не менее, ни один из ранее выпущенных документов так точно и обоснованно не отражал их статус и статистические показатели, как опубликованное исследование *Агентства, суть задач, местные условия и персонал*, проведённое Вспомогательным бюджетным отделом Европейского Парламента.

Журнал *Живи и учись* получил возможность кратко ознакомиться с результатами работы комитета и взять интервью у одного из его членов, являющегося, помимо прочего, убеждённым сторонником агентств ЕС. Датский член Европейского Парламента Анне Е. Йенсен – сотрудник Бюджетного комитета и глава Бюджетной секции Европейской либеральной группы.

Анне Йенсен работает с агентствами уже около восьми лет. Изначально её интерес был продиктован вопросами занятости. В силу её работы в Комитете по проблемам занятости она внимательно следила за деятельностью агентств в Бильбао, Тессалониках и Турине. «Я взяла себе за привычку посещать эти агентства, если находилась в том же городе или проезжала мимо», – говорит она. «Впервые я посетила Турин по пути в Рим», – говорит г-жа Йенсен.

«В последнее время появилось много новых агентств. На мой взгляд, это не такая уж плохая тенденция. Совсем наоборот. Думаю, децентрализация – это положительное явление, однако некоторые агентства создаются в результате политического консенсуса. Они расположены на расстоянии вытянутой руки от служб Комиссии, но как выбирается их местонахождение? Порой создаётся впечатление, что их месторасположение выбирается просто-напросто по желанию того или иного министра. Это не очень хорошо. Необходимо подходить к этому вопросу с большей ответственностью. Не достаточно тщательно продуманная позиция этих агентств может во многом затруднить их профессиональную деятельность».

По сути, эти вопросы и побудили членов Датской Либеральной партии начать анализ ситуации, сложившейся вокруг агентств ЕС.

### Кадров

«Наш отчёт в главной мере базируется на заключениях Ютты Хауг, постоянного корреспондента по делам агентств ЕС в Бюджетном комитете. Её работа отличается эффективностью и сбалансированностью подходов. Она решила собрать всю возможную информацию по кадровым вопросам в агентствах. Мы понимали, что не располагаем полным объёмом данных, но в рамках мандата нашей

деятельности мы могли заказать проведение ряда исследований. Я тоже подключилась к этим исследованиям, к которым добавила свои выводы по вопросам децентрализации, расположения, а также роли и деятельности местных властей. Основными вопросами, на которые нам хотелось найти ответы, были следующие: Способны ли агентства эффективно выстраивать свою деятельность? Не слишком ли регламентировано наше взаимодействие с агентствами? Обладают ли они достаточной гибкостью в выполнении своей работы?»

Все эти вопросы рассматриваются в отчёте Вспомогательного бюджетного отдела. Одной из главных рассматриваемых тем стал кадровый вопрос.

«Предполагается, что создание нового агентства должно приводить к сокращению штата в Брюсселе, однако всегда ли это происходит на практике? Кроме того, действительно ли это необходимо? Порой не только Брюссель, но и национальные правительства теряют часть своей работы. Как правило, это не касается сектора обучения, однако это в полной мере затронуло транспортный сектор. В таких случаях нам необходимо доказывать ценность этих агентств странам-членам ЕС».

«Одна из проблем агентств заключается в том, что несмотря на зачастую очевидную эффективность работы им приходится тратить немало драгоценного времени на то, чтобы доказать это окружающим. По моему мнению, это ведёт к нерациональному использованию управленческих ресурсов и является одной из главных проблем, требующих решения. Общие условия функционирования агентств – их месторасположение и взаимоотношения со службами Комиссии – отнимают слишком много времени и ресурсов в общей канве управления агентствами, что создаёт определённые проблемы. Нам, Парламенту, Совету и Комиссии, необходимо создать такие условия, в которых управленческие кадры наших агентств смогут сосредоточиться на выполнении своих прямых профессиональных обязательств. Мы должны помогать им решать эти проблемы, создавать благоприятные

условия для выполнения задач и при этом не забывать о том, что они являются не менеджерами межинституциональных отношений, а высокопрофессиональными центрами экспертных знаний в своих областях деятельности».

«Я хочу, чтобы децентрализация обернулась благом, а не проблемой».

### Местные жители

И хотя данный отчёт не содержит «тяжёлой артиллерии», он позволяет легко сравнивать статистические данные по разным агентствам и, что немаловажно, сопоставлять не связанные, на первый взгляд, цифры. Одной из цифр, на которую Анне Йенсен и её коллеги по рабочей группе обратили своё внимание, является соотношение факторов доступности и процентной доли местного персонала в штате агентств.

«Мы изучили, насколько хорошо эти агентства связаны как со своими коллегами, так и с внешним миром. Как обстоят дела с доступом к международным школам, аэропортам, рабочим местам для супругов? Существуют ли альтернативные рабочие перспективы в их непосредственном окружении? В профессиональной среде за пределами агентств? Потенциальные работники могут быстрее решиться на переезд, когда город, куда они должны перевезти также своих супругов и детей, может предложить им другие варианты трудоустройства, если вдруг работа в агентстве окажется не совсем тем, что они ожидали».

Цифры говорят сами за себя: все эти обстоятельства нашли своё отражение в процентной доле местного персонала в штате агентств. К моменту составления данного отчёта местные жители составляли до 40% штата агентства Cedefop в Тессалониках, 38% - Европейского фонда образования в Турине, 44% - Европейского агентства по безопасности и гигиене труда в Бильбао, и 43% - в Бюро по защите растительного разнообразия Европейского Сообщества в Анжере. Тем временем в лондонском агентстве эта цифра равняется 14%. И несмотря на то что лишь небольшая часть европейских городов может сравниться в этом отношении с

Лондоном, факты – упрямая вещь, и Анне Йенсен твёрдо уверена, что эти обстоятельства необходимо учитывать.

«Нашим специализированным агентствам нужны самые квалифицированные кадры, не так ли?» - спрашивает она. «В таком случае Совету необходимо обратить на эти факторы самое пристальное внимание при дальнейшем распределении мест для новых агентств».

«Другим важным моментом, который нам не следует упускать из виду, является последовательное выполнение Меморандума о взаимопонимании, который мы подписываем со странами-членами ЕС при определении городов, в которых будут располагаться новые агентства».

Анне Йенсен считает необходимым найти пути мониторинга выполнения ими ранее данных обещаний. Все, включая министров, должны понимать, что представляют собой агентства.

«И самое главное: агентства не являются бизнес инкубаторами, поэтому они не должны располагаться в удалённых частях Европы с плохими транспортными связями. Их предназначение – быть высокопрофессиональными центрами экспертных знаний. Они должны представлять собой самое лучшее из

того, что можно найти в их узкоспециализированных областях знаний».

### Долгий путь

Так каково же место агентств сегодня? Много воды утекло за последние десятилетия с момента основания первых агентств.

«Безусловно, многое изменилось к лучшему. Самым главным достижением, на мой взгляд, является то, что в Парламенте растёт понимание и одобрение деятельности агентств. Хотя нельзя списывать со счетов и тот факт, что количество агентств увеличилось в несколько раз, поэтому вполне закономерно и возросшее к ним внимание. Однако я считаю, что Европейский Парламент научился лучше использовать ресурсный потенциал агентств, что породило их ответную добрую волю».

Это возросшее понимание деятельности агентств ясно ощущается и в стенах ЕФО, который испытал значительный рост заинтересованности в своей работе со стороны Европарламента, что в недавнем прошлом выразилось в ряде запросов на выполнение отдельных видов работ: проведения исследования по связи образования и гендерных вопросов, а также миграции внутри стран и между ними.



В Парламенте растёт одобрение деятельности агентств

«Давно осталось позади то время, когда каждый новый член Бюджетного комитета раз за разом задавал одни и те же вопросы: «А разве эти агентства не выполняют ту же самую работу, что и наши сотрудники в Брюсселе?». И непосредственно про ЕФО – классический вопрос: «Зачем нам нужны отдельно Cedefop и ЕФО?»».

«На самом деле Европейский фонд образования является образцом для подражания в отношении гибкости при выполнении своей работы. После расширения ЕС он потерял значительную часть своей работы и во многом смысл своего существования. Я никогда не забуду оценочный отчёт, выпущенный в тот период времени. ЕФО всегда говорил о том, что их главным преимуществом является знание сферы профессионального образования и обучения. Но вот вышел этот отчёт, и в нём говорилось: «В чём сотрудники ЕФО действительно сильны, так это во взаимодействии с разными культурами и нахождении между ними общих точек

соприкосновения». Вот уже действительно качество, трудно переоценимое в новом тысячелетии».

### Международное ПОО

«И мы опять возвращаемся к вопросу, почему ЕФО и Cedefop существуют отдельно. Работа, которую вы выполняете в Турине, фундаментально отличается от деятельности, осуществляемой в Тессалониках. Несмотря на то что вы работаете в смежных областях, вы занимаетесь абсолютно разными вещами. Вы организуете сетевое взаимодействие между людьми, помогаете им найти общий язык, ищите неординарные пути развития людского потенциала для решения многих взаимосвязанных проблем».

«Впервые я услышала про ЕФО, когда президент Миттеран только начал высказывать вслух идею о его создании. Он понимал, насколько значимую роль профессиональное образование и обучение играет в

нашей жизни. В то время в контексте взаимодействия с другими странами мы говорили только о начальном и университетском образовании. К счастью, времена изменились, и другие формы обучения получили признание за тот краткосрочный эффект, который они могут оказывать».

Анне Йенсен придерживалась данных взглядов и тогда, когда в начале этого десятилетия была председателем правления агентства Ciriuz, работающего в рамках Министерства образования Дании над приданием датскому сектору образования и обучения международного профиля. Будучи сотрудником Ciriuz она трудилась над составлением отчёта о развитии международного аспекта датского образовательного сектора.

«Мы рассматривали вопрос, стоит ли применять в сфере образования рыночные стратегии. Даже тогда, когда мы говорили о формировании

Фото: ITC/LOM, Montesano



ЕФО силён в гибком взаимодействии с разными культурами и нахождении между ними общих точек соприкосновения

международного профиля системы образования, слишком много внимания уделялось высшему образованию. Однако нас в особенности интересовало, как мы можем изменить сферу технического и профессионального образования ниже университетского уровня. Мы считали, что можем предложить студентам системы профессионального обучения особые дополнительные знания и профессиональный опыт через их ознакомление с международной практикой».

### Восточные соседи

«Одним из наглядных примеров того времени является наше сотрудничество с датским производителем жевательной резинки Dandy [впоследствии приобретённым компанией Cadbury] и его взаимодействие со своими российскими партнёрами, чьи сотрудники набирались из числа жителей России и обучались в Дании. Этот опыт кардинально изменил профессиональную судьбу этих людей».

Анне Йенсен является членом Представительства Комитета по межпарламентскому сотрудничеству ЕС и России, а также заместителем члена Делегации по связям с Беларусью. Образование она считает важным составляющим сотрудничества с нашими восточными соседями.

«Порой бывает непросто выстроить доверительные взаимоотношения с некоторыми странами. Многие вопросы, на которые мы пытаемся разговаривать с нашими восточными соседями, очень деликатны, и их сложно решить с помощью политических инструментов. Образование, с другой стороны, доказало свою эффективность в качестве модератора такого сотрудничества. Это достаточно странно, поскольку, если задуматься, система образования тоже весьма политизирована, однако это так. Мы наблюдаем огромное желание работать вместе в этой сфере деятельности, и это желание надо максимально использовать для наращивания нашего сотрудничества».

## Анне Йенсен



Анне Йенсен получила степень магистра политических и экономических наук в Копенгагенском университете в 1978 г., после чего она стала экономистом и впоследствии заняла пост главного экономиста датского Privatbanken (позднее ставшего Unibank). Она покинула его в 1994 г., чтобы стать директором Датской федерации работодателей. В 1996 г. она стала главным редактором ежедневной национальной газеты *Berlingske Tidende*. Она является членом Европейского Парламента с 1999 г., а с 2002 по 2004 г. занимала пост вице-председателя Бюджетного комитета.

В деле развития связей или, если перефразировать предыдущую цитату, в поиске общих точек соприкосновения между различными культурами не последнюю роль Анне Йенсен отводит и ЕФО.

«Да, при любом типе взаимодействия вопросы культуры играют столь же важную роль, что и профессиональные качества. И в этом нам может помочь Европейский фонд образования».

Однако во многих из наших соседних стран профессиональное образование и обучение до сих пор находится далеко за пределами перечня приоритетных направлений деятельности. Будет ли обстановка в них достаточно благоприятной для развития плодотворного сотрудничества?

«Действительно, традиционно профессиональное образование и обучение обладало очень низким статусом, и посмотрите, как это повлияло на ситуацию в Дании. На сегодняшний день у нас наблюдается очевидная нехватка строителей и квалифицированных представителей других ремёсел. Оплата их труда превысила все разумные пределы. И взгляните, как это сказалось на статусе их профессий? Низкий статус сегодня совсем не означает такого же положения дел завтра».

Когда Анне Йенсен попросили в своём заключительном слове напрямую

охарактеризовать работу ЕФО, она вернулась к своему раннему высказыванию о различиях между агентствами.

«Европейский фонд образования очень хорошо справляется со своей работой, демонстрируя высокие результаты при достаточно ограниченном бюджете. Деятельность ЕФО может стать ещё более успешной в случае расширения его мандата на другие учебные сегменты и другие страны. Безусловно, ЕФО может показывать и более высокие результаты деятельности, если ему не придётся ежедневно доказывать свою состоятельность и отвлекать усилия от выполнения своего главного профессионального назначения. Однако значимость передачи профессионального опыта ЕФО сложно переоценить для будущего этих стран».

### Дополнительная информация:

Анне Йенсен - <http://www.europarl.europa.eu/members/public/yourMep/view.do?name=jensen&artNumber=1&language=EN&id=4440>

Бюджетный комитет Европейского Парламента - [http://www.europarl.europa.eu/comparl/budg/default\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/comparl/budg/default_en.htm)

Агентства ЕС - [http://europa.eu/agencies/index\\_en.htm](http://europa.eu/agencies/index_en.htm)

# У всех есть право на лучшую жизнь

## Итальянский министр Эмма Бонино посещает ЕФО



фото: ЕФО/А. Ramella

**Итальянский министр по делам Европы Эмма Бонино, отвечающая за связи с агентствами ЕС на итальянской территории, 12 марта посетила ЕФО. На встрече с руководством и рядовыми сотрудниками ЕФО министр Бонино интересовалась деятельностью ЕФО, его будущим мандатом, вопросами миграции и развития людских ресурсов.**

Впервые итальянский министр проявил непосредственный интерес к перспективам развития ЕФО и новым сферам более тесного сотрудничества с агентством.

Интерес и внимание, оказанное работе и целям деятельности ЕФО министром Бонино в ходе её первого визита, напрямую связаны с её активной международной позицией, которую она занимает на протяжении всех 30 лет её политической карьеры в сфере международных отношений и прав человека.

### От обучения к людским ресурсам

«Фокус деятельности ЕФО», - по словам директора ЕФО Мюриэл Данбар, - «в прошлом был ориентирован на профессиональное обучение, однако в последние годы, оставаясь верными проблематике сферы обучения, мы обратили наше внимание на более глобальные вопросы развития людских ресурсов. Именно поэтому мы занялись такими проблемами, как миграция: путём мониторинга и развития профессиональных навыков можно решить проблемы даже в этой области».

Наша цель – помочь странам в реформировании их систем профессионального обучения. Планы реформирования должны подготавливаться при участии регионов, что предполагает привлечение к сотрудничеству не только правительственных органов, но и других игроков образовательной и производственной сферы той или иной страны. После завершения разработки данных планов партнёры должны самостоятельно продолжить работу.

Помимо осуществления тесного сотрудничества с партнёрскими странами, ЕФО благодаря своим прямым связям с региональными институциональными органами предоставляет Европейскому Парламенту информацию об условиях обучения в различных странах и составляет отчёты для особых случаев, когда в Европарламенте проходят дебаты по отдельным вопросам.

Новый мандат ЕФО, стоящий в очереди на утверждение в Совете Европейского Союза, предполагает целый ряд существенных изменений, которые должны предоставить ЕФО большую гибкость и закрепить сферу его деятельности в области людских ресурсов. Кроме того, эти изменения коснутся возможного расширения мандата ЕФО на другие отдалённые страны. Таким образом, ЕФО стремится обобщить и углубить накопленный за последние годы опыт с целью его передачи другим регионам. В реализации этой непростой задачи министр Бонино видит большой потенциал. «В частности», - подчёркивает Эмма Бонино, - «если будут изменены цели Соглашения об экономическом сотрудничестве: в таком случае развитие людских ресурсов может стать полезным инструментом даже в таких отдалённых регионах, как Африка».

«Мы хотим», - говорит директор ЕФО, - «чтобы выделенные деньги рационально тратились Представительствами ЕС и приносили максимальную пользу нашим странам». В период 2006-2008 гг. ЕФО может рассчитывать на 1 млн. евро от итальянского правительства.

### Миграция: новые границы ЕФО

Эва Химено Сисилия, региональный координатор ЕФО по странам-соседям ЕС, говорит: «Европейский Союз является одним из главных центров принятия миграционных потоков из-за существующих в нём возможностей по трудоустройству. Амстердамское соглашение сформировало единую европейскую стратегию в отношении иммиграции и единые политики по предоставлению убежища в странах-членах ЕС. В этом контексте Европейская Комиссия выразила желание повысить информационную осведомлённость стран-членов ЕС и их соседей с целью сбора данных по нехватке и наличию профессиональных профилей в рамках структурированной системы». Новые инструменты ЕС (Инструмент подготовки к вступлению в ЕС и Инструмент европейского добрососедства и партнёрства), а также новая программа по миграции и

предоставлению убежища помогает мигрантам улучшить свою профессиональную подготовку в стране-члене ЕС и в дальнейшем применить полученные знания в стране своего происхождения, способствуя тем самым её развитию.

Борен Чакрун, руководитель проекта MEDA-ETE (Образование и обучение в целях занятости в Средиземноморском регионе), сказал министру Бонино: «С помощью проекта MEDA-ETE мы стремимся поднять уровень занятости путём повышения качества профессионального обучения. Главными составляющими достигнутого проектом успеха являются сетевое взаимодействие, развитие предпринимательства и электронное обучение (e-learning). Эти компоненты проекта предполагают создание постоянной институциональной сети, позволяющей собирать данные по рынку труда и потребностям в области обучения. Кроме того, эта сеть поможет безработным гражданам, в особенности молодёжи и женщинам, стать независимыми предпринимателями и работать через систему электронного обучения в качестве инструкторов преподавателей. Этот проект охватывает такие страны, как: Алжир, Египет, Израиль, Иорданию, Ливан, Марокко, Сирию, Тунис, Турцию, Западный Берег и Сектор Газа.

Вслед за этим министру Бонино рассказали о тех проектах, где ЕФО сталкивается с наибольшими трудностями, а также о специфике его работы в Турции. Г-н Чакрун сказал: «Естественно, все страны по-разному выстраивают свои отношения с соседями, имеют разные информационные потребности и по-разному реагируют на помощь, предоставляемую ЕФО. Например, из Алжира мы получаем положительные отклики, в Марокко мы видим несомненный прогресс, а Иордания и Тунис демонстрируют особый интерес к электронному обучению». «Когда налажены хорошие отношения между государствами», - поясняет глава Операционного отдела Сандра Стефани, - «не так трудно предлагать новые проекты по обучению, в то



время как наличие определённых проблем, как, например, в Египте, у которого очень слабо развиты связи с соседними государствами, чрезвычайно осложняет наши взаимоотношения. Что касается Турции, влияние нашей деятельности на эту страну ограничено из-за сложной ситуации, сложившейся внутри государства, но, тем не менее, Турция остаётся одним из приоритетных направлений деятельности ЕФО».

19-20 апреля в Риме прошёл Ежегодный форум, на котором встретились все участники и руководители, занятые в проекте Meda. Они обсудили, в том числе, статус проводимых работ и планы на будущее. (См. статью о Ежегодном форуме в этом выпуске журнала *Живи и учись*).

«Миграция», - заключила директор ЕФО, - «это такое явление, управление которым требует не только политик, но и стратегий». «Помимо этого необходимо проведение аналитического исследования потребностей в обучении, которое поможет достичь более высоких интеграционных результатов в странах-партнёрах. В Египте и Марокко мы уже осуществили ряд проектов по анализу потенциальных мигрантов этих стран. При этом мы преследовали цель узнать, каким образом и до какой степени уровень обучения влияет на миграционные процессы».

#### **Основная ценность – позволить людям жить там, где они захотят**

Министр Бонино остановила своё внимание на миграционной проблеме, сказав, что «в таких странах, как Египет, где экономический рост в 2005-2006 гг. составил 5,7%, а прирост населения – 1,9%, реальность такова, что местные жители не хотят покидать пределов своей страны. Основная ценность заключается в том, чтобы позволить людям жить там, где они захотят. Это одно из прав человека. Необходимо заметить, что деньги, которые мигранты отсылают домой, для некоторых стран являются главной доходной статьёй бюджета, даже больше туристической индустрии. Некоторые страны порой

сами провоцируют своих граждан ехать в другие страны на заработки. Проблема миграции весьма деликатна, поскольку попадает в разряд вопросов о правах человека: каждый человек имеет право на лучшую жизнь и находиться в стране с более благоприятными условиями проживания. В наших взаимоотношениях с зарубежными регионами должны учитываться два главных фактора: свобода выбора и потребности». Это как раз то направление, в котором движется ЕФО и уже выполняет значительную часть своей работы.

#### **Министр Бонино на встрече с сотрудниками ЕФО**

После завершения дискуссии о будущем ЕФО г-жа Бонино встретилась с сотрудниками ЕФО и рассказала им об успешном завершении Международного форума женщин-предпринимателей, организацией которого она непосредственно занималась. Форум прошёл в Милане 5 и 6 марта и привлёк к участию 18 стран и 450 женщин, 250 из которых были представителями Средиземноморского региона. В рамках форума прошли тысячи двусторонних переговоров между отдельными предпринимателями (business-to-business, B2B). Министр вновь и вновь подчёркивала значимость этого форума, а также говорила о важности поиска путей развития связей с сектором обучения. Она сказала, что осталась очень довольна днём, проведённым в стенах агентства: это позволило ей лучше ознакомиться с осуществляемой им работой и целями, которые оно стремится достичь. Г-жа Бонино также завершила присутствующих в своём желании продолжать оказывать поддержку деятельности ЕФО и его отношениям с лидерами итальянского правительства.

В конце встречи она увлечённо ответила на вопросы сотрудников ЕФО, в том числе на вопрос о том, как можно было бы применить в сфере обучения информацию, полученную в ходе прошедшей дискуссии на тему женщин-предпринимателей, -

дискуссии, открывающей широкие возможности для развития взаимодействия между Италией и арабскими государствами по вопросам обучения и развития людских ресурсов.

По словам министра Бонино, встреча в Милане выявила необходимость в проведении за круглым столом дискуссий на тему обучения. Однако изначально форум не преследовал такой цели. Его задача заключалась в том, чтобы собрать вместе и познакомить между собой женщин, занимающихся предпринимательской деятельностью. Тем не менее, никогда не поздно начать сотрудничество и в этой области. Тем более что ЕФО приглашён принять участие в форуме на тему женщин-предпринимателей, который состоится в сентябре на Восточной ярмарке в Бари. Это одна из лучших итальянских ярмарок. Переговоры на ней пройдут в формате B2B, однако вопросы профессионального обучения также смогут найти своё место в канве дискуссий участников ярмарки. Кроме того, отдельный интерес может вызвать информация о потребностях в обучении различных стран.

Что касается взаимоотношений с арабскими странами (а г-жа Бонино хорошо знакома со сложностью этого вопроса, особенно в отношении Ливана), она призвала ЕФО продолжить развивать с ними связи и не останавливаться на достигнутом в рамках совместных проектов, даже если ситуация в данный момент кажется не совсем благоприятной. По мнению г-жи министра, успех этих стран ещё впереди, так же как это когда-то случилось с Европейским Союзом, который достиг сегодняшних вершин благодаря процессу, начатому в мрачные дни Второй мировой войны, когда никто ещё не мог предположить создание единой Европы. В те времена обстоятельства не испугали людей, и несмотря на то что они начали закладывать основу современной Европы.

#### **Дополнительная информация:**

Эмма Бонино - <http://www.emmabonino.it/>

**Эмма Бонино**, 1948 г.р., была избрана в Палату депутатов через несколько лет после окончания университета. На этом посту она остаётся и по сей день, за исключением того периода, когда она была выбрана представителем в Европейский Парламент. По окончании своей работы в качестве комиссара ЕС (1994-1999) она была представителем итальянского правительства на межправительственной конференции демократических сообществ в Сеуле (2002 г.) и Сантьяго (2005 г.). В рамках своей работы в структуре ЕС она посетила Эквадор (2002 г.) и

Афганистан (2005 г.). Она является членом Исполнительного комитета Международной кризисной группы (ICG) и заслуженным профессором в отставке Американского университета в Каире. Она являлась организатором многочисленных международных кампаний, включая кампанию за гражданские и политические права в Восточной Европе в 1987 г., кампанию против дискриминации женщин в Афганистане в 2001 г. и международную кампанию за включение афганских женщин в состав правительства.



фото: ЕФО/А. Ramella

# Могут ли учебные заведения системы ПОО содействовать сокращению бедности?

## Уроки, полученные ЕФО в Центральной Азии Эдуарда Кастель-Бранко

Когда представителей одной из пилотных школ проекта ЕФО *Развитие навыков в целях сокращения бедности* в центральноазиатском регионе спросили об их стимуле к внедрению перемен, они ответили: «Наш имидж в регионе улучшился настолько, насколько мы даже не могли себе представить. Сегодня наши услуги востребованы, и люди знают о нас. Они приезжают из других деревень, чтобы пройти наш курс обучения, а местные власти могут только подивиться нашему успеху. Банки доверяют нам, и мы даже смогли добиться выделения на специальных условиях кредитной линии, которой могли бы воспользоваться наши ученики для создания собственного малого бизнеса».

Этот ответ демонстрирует, наверное, нагляднее заявления любого политика, как, на первый взгляд, нерешимая проблема низкого имиджа системы профобразования может быть блестяще решена на пользу клиентов.

### Смешанные результаты

В целях повышения эффективности развития людских ресурсов все постсоветские страны Центральной Азии в 1990-х гг. начали реформы своих систем образования. Система профессионального образования и обучения, будучи одним из элементов образовательной структуры, также почувствовала на себе благотворное влияние этих реформ, однако их результаты получили достаточно неоднозначную оценку в разных частях региона.

На сегодняшний день Казахстан и Кыргызстан демонстрируют как никогда

высокий уровень государственной приверженности реализации реформ, однако это далеко не предел возможностей. В 2004-2005 гг. Таджикистан совершил на пути реформирования большой прорыв, разработав концепцию и стратегию реформ системы ПОО, однако темпы их внедрения в практику оказались медленнее ожидаемых, частично из-за слабости и нестабильности институциональной системы и частично из-за пассивности учебных заведений системы ПОО в разработке политики.

Потребности в более продуктивных людских ресурсах возросли, однако ни они, ни инициативы предпринимателей ещё не достигли критического максимума во всех странах.

### Спрос и предложение

В последнее десятилетие этот регион всерьёз столкнулся с проблемой бедности, постигшей его в результате стремительного экономического упадка в первые годы переходного периода. Налаженные рыночные связи оказались прерванными, крупные предприятия потерпели крах, вырос уровень неполной занятости, а значительная часть трудящегося населения испытала существенное сокращение своих заработков. Подскочил уровень неформальной экономической активности, что частично отражало неудачи в рыночной стратегии и сфере политики. Бедность населения по уровню дохода была, как правило, результатом незастрахованной, низкооплачиваемой работы и социальной незащищённости, а не реальной безработицы.

Как свидетельствуют факты, спрос на рабочую силу существует, однако он не удовлетворяется текущим предложением, с одной стороны, из-за растущей нехватки профессиональных навыков, с другой, - из-за того, что



фото: ЕФО/

Для многих людей в поисках трудоустройства до сих пор привлекательнее принять предложение по временной, но лучше оплачиваемой работе в неформальном секторе, нежели чем оставаться на стабильной работе в секторе формальной экономики.

низкие зарплаты провоцируют низкий уровень мотивации. Для многих образованных граждан, пытающихся трудоустроиться, до сих пор привлекательнее принять предложение по временной, но хорошо оплачиваемой работе в неформальном секторе, чем оставаться на более стабильной, но непродуктивной работе в секторе формальной экономики. Многие трудятся на нескольких работах, и у них не остаётся другого выбора, как согласиться на альтернативные формы занятости. Оставаться в официальной системе экономики оказывается слишком затратным. Необходимо выработать политику, которая поможет решать эту проблему со стратегической дальновидностью.

### Развитие сельской местности и снижение уровня бедности

В большинстве стран региона переходный период привёл к тому, что значительная часть трудоспособного населения обратилась к сфере сельского хозяйства, не обладая при этом ни опытом, ни навыками, необходимыми для ведения фермерского хозяйства и реализации урожая в рыночных условиях. Те, кто когда-то в советское время трудились в колхозах, обладали определёнными навыками, однако и им зачастую не хватало полного набора разнообразных компетенций, без которых нельзя обойтись фермеру малого хозяйства. Кроме того, исчезли агропромышленные инфраструктуры прошлого, и фермерам новой эпохи пришлось один на один столкнуться со всеми рисками, углованными им природой и производственным сектором.



фото: ЕФО/

Такие страны, как Казахстан и Кыргызстан, демонстрируют как никогда высокий уровень государственной приверженности реализации реформ в области ПОО

Общая доля ВВП сельского хозяйства оставалась низкой, несмотря на сравнительно высокую численность населения, занятого в этом секторе. Всё это указывало на низкую производительность труда и объясняло, почему в сельской местности наблюдался более низкий уровень безработицы, но при этом в целом более высокий уровень бедности по уровню дохода. Как правило, сельские районы быстрее приходят в упадок. Ведь они в первую очередь страдают от недофинансирования социальной сферы, неразвитости социальной инфраструктуры и последствий политических сделок, поощряющих развитие городского и частного сектора, а не более бедной сельской экономики.

В деревнях, где осуществлялся проект *Развитие навыков в целях сокращения бедности*, команда ЕФО увидела высокую потребность в профессиональных навыках, включая самые базовые производственные навыки, со стороны сельского женского и мужского населения регионов трёх стран, выбранных для участия в проекте. В отличие от многих городских бизнесменов, редко отдающих приоритет развитию навыков и обучению, сельские работники полностью осознают важность новых компетенций, которые могут помочь им производить и продавать, управлять и заниматься маркетингом, предотвращать заражение скота, планировать и управлять кредитом. Их сообщества постоянно призывают проходить больше обучения и делать доступ к нему более открытым. Навыки считаются непреложным условием повышения уровня зарплаток и семейных доходов.

Однако их потребности не могут быть удовлетворены тем набором навыков, который сегодня предлагается учебной программой формальной системы ПОО. Люди из сельской глубинки нуждаются в технических, управленческих и общих компетенциях, а не в сводах теоретических правил из базовых наук. Им нужны прикладные, интегрированные знания и навыки, которые можно получить в рамках гибких систем обучения, соответствующих реальным возможностям и потребностям. Они ищут такие курсы, где им бы рассказали о планировании нового бизнеса в сфере производства

картофеля или пчеловодстве, помогли решить практическую проблему, связанную с качеством консервированных овощей, научили простым способам контроля качества молочных продуктов и так далее.

Каждая отдельная сфера сельского хозяйства с её ресурсами и потребностями требует специального подхода к развитию навыков. Именно здесь больше всего проявляется важность формирования местных партнёрств в области обучения. В таких партнёрствах состоят школы, работники сферы обучения, НПО и учебные заведения по повышению квалификации. Их взаимодействие в тесном кругу сельских хозяйств может оказаться весьма эффективным.

В последние пять лет по всему региону были приняты стратегии по сокращению бедности, направленные на решение целого спектра проблем, составляющих людскую бедность. Одна из этих проблем кроется в системе образования. В данном регионе приоритет до сих пор отдаётся общему образованию. Даже сегодня в стратегиях по сокращению бедности слишком мало места отводится профессиональному образованию, которое может дать малоимущим счастливую путёвку в жизнь. Однако в центре устойчивой политики по сокращению бедности лежит принцип предоставления более широкого доступа к получению знаний и навыков, которые будут использоваться в работе и в целях

социально-экономического роста. А для этого необходимы *как* общее образование, *так и* профессиональное обучение на протяжении всей жизни.

### Новый вызов системам образования

При проведении этих дискуссий необходимо учитывать тот факт, что страны данного региона унаследовали хорошие показатели в образовательной сфере. Большинство граждан получили базовое и среднее образование, а многие получили также и третичное образование. Таким образом, помимо решения проблем, связанных со снижением числа учащихся и беспристрастностью образовательной системы, при разработке политики развития людских ресурсов необходимо заниматься и другой проблемой, касающейся рабочих компетенций и, наверное, самое главное – приспособляемости к новым условиям труда. Вместо того чтобы сужать круг компетенций, базирующийся на относительно неизменном наборе технических навыков, людям нужны более широкие компетенции, без которых нельзя обойтись в меняющихся и зачастую непредсказуемых рабочих и жизненных ситуациях. Создаётся впечатление, что система формального образования в регионе остаётся равнодушной к этим новым требованиям. При проведении реформ надо попытаться узнать,



Фото: ILO/M. Crozet

Сельские рабочие полностью осознают важность новых знаний и навыков, которые могут помочь им производить, продавать, управлять и заниматься маркетингом.

действительно ли понятие «школа» равнозначно понятию «обучение». Кроме того, сомнение должна вызвать целесообразность в углублённом обучении квалификациям, которые уже давно устарели благодаря технологическому прогрессу и глобализации. Формальная система ПОО в том виде, в каком она существует сегодня, не может справиться с современными вызовами и сама по себе усугубляет свой негативный имидж.

### **Расширение возможностей трудящегося населения**

Более десяти лет назад международные организации призвали к переориентации системы ПОО к обучению самозанятых (МОТ, 1996 г.).

Это было сделано в целях поддержки той части рынка, которая, по сути, создаёт большее количество рабочих мест и даёт возможность заработать семьям из развивающихся и переходных стран.

Недавнее исследование, проведённое Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (2003 г.), подняло ряд важных вопросов, касающихся разработки новых образовательных политик для развития сельского хозяйства, охватывающих различные уровни и формы образования и обучения. В этом исследовании доказывалось, что развитие сельского хозяйства немислимо без изменения подхода к обучению (которое должно смещаться в сторону обучения в

течение всей жизни), а также без определённой адаптации роли и стратегий сельскохозяйственных учебных заведений. Задача этих образовательных учреждений состоит в обслуживании потребностей всех тех, кому приходится заботиться о сельском пространстве, и вооружать их самыми необходимыми знаниями и навыками. Кроме того, этим учебным заведениям было рекомендовано переместить фокус обучения с технических навыков по сельскохозяйственному производству на более широкие компетенции, отвечающие потребностям меняющегося сельскохозяйственного сектора, а также на решение проблем по сокращению бедности и управлению окружающей средой.

## **Развитие навыков для сокращения бедности**

В настоящее время проект ЕФО *Развитие навыков в целях сокращения бедности* находится в фазе экспериментирования и суммирования результатов своих пилотных проектов. Несмотря на их разные цели и стратегии, эти проекты объединяют общие элементы и предварительные заключения.

Вот некоторые из них:

- а) Ресурсы (людские, природные, сельскохозяйственные) нерационально используются, таланты не реализовываются либо совсем, либо частично, а потенциал учебных заведений системы ПОО игнорируется. Однако этот порочный круг можно разорвать.
- б) Профессиональные школы могут играть новую и более адекватную роль в сельских сообществах. Они могут стать центрами развития навыков трудящегося населения, если удастся сместить фокус их обучения. Для этого им необходимо развивать управленческую инициативу, повышать квалификацию преподавателей и персонала, расширять местное сетевое взаимодействие для достижения общих стратегических целей, быть открытыми для обучения и применять новый подход к профподготовке, отличающийся от традиционного статичного школьного обучения детей. Все эти инициативы нуждаются как в коренных переменных на уровне учебных заведений системы ПОО, так и, для сохранения их жизнеспособности, в поддержке местных и секторных органов власти.
- в) Профессиональные учебные заведения и их партнёрские объединения также могут принять участие в развитии социальных навыков и наращивании потенциала сельского

населения, в особенности сельских женщин. Одна из беднейших профессиональных школ проекта ЕФО планирует провести обучение в удалённых деревнях, где женщины хотят перерабатывать свою сельскохозяйственную продукцию. В настоящее время отсутствие надлежащих навыков обрекает этих женщин на зависимый труд в зачастую невыносимых условиях. Однако для того чтобы расширить возможности этих людей, профессиональные школы сами должны обладать необходимыми возможностями, а это накладывает определённые обязательства на политику реформирования системы ПОО.

- г) Региональные и местные власти должны укрепить приоритетные позиции развития людских ресурсов в стратегиях и соответствующих бюджетах. Развитие местных сообществ заключается в развитии потенциала людей и расширении их возможностей, а также в применении соответствующих стратегий. Образовательные учреждения, включая сельскохозяйственные университеты, также могут принимать участие в анализе и планировании стратегий по развитию местных сообществ. Это ещё одна роль, отличная от преподавания, которую могут играть образовательные учреждения и которую следует изучить глубже.
- д) Сегодняшнее законодательство стран, участвующих в проекте, позволяет экспериментировать и реализовывать инновационные идеи в среде образовательных учреждений. Эта возможность редко используется учебными заведениями. Без тщательно разработанной стратегии по новым ролям и подходам к профобучению можно упустить шанс изменить ситуацию к лучшему.

Несмотря на начатые реформы, в целом системы ПОО центральноазиатских стран постсоветского периода остались безучастными к требованиям людей, образующих немалую часть нового рынка труда: самозанятых, мелких бизнесменов и работников малых фирм. В то же время стратегии занятости до сих пор не принимают в расчёт неформальный рынок труда, который на сегодняшний день предлагает многим людям единственно доступные или приемлемые формы занятости. Большинство государственных программ по ПОО продолжают готовить студентов к наёмному труду, зачастую по профессиональным профилям, которые уже давно устарели и, что ещё хуже, которые сложно переориентировать.

Возможности по обучению взрослых до сих пор весьма ограничены. Вместе с тем профессиональные учебные заведения недооценивают возможности этого сектора и его потенциал в стратегической роли переориентации собственной роли.

Все эти факторы оправдывают неудовлетворённость широких слоёв населения, молодёжи, работодателей и правительственных чиновников низкой эффективностью учебных заведений системы ПОО. Приводящийся политиками аргумент прост: в целом ПОО обходится бюджету дороже, чем общее образование, однако затраты не окупаются его результатами.

Программы ПОО также не смогли адаптироваться к потребностям сельского населения в развитии навыков, в то время как оно является важной нишей деятельности для учебных заведений системы ПОО этих стран. Как только в какой-нибудь сельской местности открывается новая, не обладающая даже передовой инфраструктурой профессиональная школа и вступает в учебное партнёрство с территориальными органами, занимающимися развитием данного сообщества (от НПО, управляемых женщинами или обучающих женщин, до бизнес инкубаторов и местных властных структур), сразу же на свет появляется новый профиль и новая роль, которая восполняет существующий пробел и служит важным стимулом к внедрению перемен.



Местное развитие неразрывно связано с развитием человеческих ресурсов и активизацией внутреннего потенциала

### Влияние на реализацию политики

Выводы, сделанные в ходе реализации данных пилотных проектов, можно использовать при разработке политики. И хотя все три пилотных проекта были спланированы и разработаны командами местных партнёров, их реализация показала острую необходимость в развитии потенциала учебных заведений. Консультативная поддержка, оказанная ЕФО и местными экспертами при разработке проекта, гарантировала поддержку инновационных идей и выбранной

стратегии. Пилотные проекты продемонстрировали, что инновационность в обучении немислима без оказания поддержки учебным заведениям. Они также страдают от нехватки навыков и компетенций.

Пожалуй, самым важным заключением проекта стал вывод о том, что активная позиция учебных заведений системы ПОО помогает противостоять их типичной зависимости от государственных органов власти.

# Новая учебная парадигма в португальском: *Novas Oportunidades*

Португалия поставила перед собой цель квалифицировать в течение нескольких лет 20% своей рабочей силы. Эта беспрецедентная по своим масштабам программа, включающая признание дипломов, аттестацию, а также сертификацию выпускников учебных заведений, подаёт другим странам пример для подражания. И даже если проблемы, с которыми сталкиваются другие страны, носят иной характер, португальские специалисты могут смело им сказать, что, какой бы сложной ни была поставленная задача, воля к победе поможет преодолеть все преграды.

Страна-председатель ЕС пригласила членов сети по обучению преподавателей системы ПОО из Юго-Восточной Европы с 20 по 22 сентября собраться вместе в отдалённом уголке юго-западной части Иберийского полуострова для обмена опытом. Перед Португалией стоит объёмная задача по квалификации рабочей силы, немалая часть которой в настоящее время не имеет должной квалификации (см. вставку: *Португальский вызов*). Безусловно, люди всё равно могут выполнять свою работу, однако свои навыки они получили непосредственно на рабочем месте, и эти умения официально никак не признаны. Если вдруг они потеряют работу, это обернётся для них катастрофой.

Эта проблема не понаслышке знакома сегодня многим странам Юго-Восточной Европы. И хотя процент выпускников средних учебных заведений в этих странах значительно выше, многие из полученных квалификаций уже давно устарели для региона, чей растущий рынок труда послевоенного периода требует

профессиональных навыков, коренным образом отличающихся от тех, которые предоставляются системой образования.

Помимо прочего, разрабатывающие политику системы образования португальские чиновники рассматривают задачу по обновлению квалификаций как возможность подтянуться в этой области к уровню остальных стран Европейского Союза.

«Во многом эта конференция посвящена новым учебным парадигмам и продвижению актуального для современной Европы принципа «не обучать, а учиться», - сказала директор ЕФО Мюриэл Данбар. «Португальцы в ближайшем будущем столкнутся с требованиями общества, построенного на знаниях, поэтому сейчас они вносят изменения в свои образовательные и учебные структуры с тем, чтобы во всеоружии встретить новые вызовы. Эти процессы происходят уже сейчас, поэтому, возможно, этот опыт воодушевит их коллег из Юго-Восточной Европы».

## Сообщество практиков

В настоящее время сеть по обучению преподавателей системы ПОО Юго-Восточной Европы преобразовывается в «сообщество практиков», которое в течение трёх лет должно установить контакты и развить компетенцию, необходимую для разработки в странах Юго-Восточной Европы систем и методик по результативно-ориентированному обучению, изучению и проведению оценки.

Анна Клаудия Валенте из португальского Исследовательского центра социально-экономического развития убедилась участников конференции в том, что новая организационная форма – сообщество практиков – позволяет экспертам сети из Юго-Восточной Европы перенять от Португалии много полезного опыта.



фото: ЕФО/А. Jongema

## Анна Клаудия Валенте

«Мы поняли, что необходимо поощрять создание сетей обучения, которые на секторном и региональном уровнях объединяют инновационность и развитие компетенций», - сказала она. «И в этом процессе нужно не забывать привлекать к работе преподавателей и инструкторов обучения системы ПОО».

Так, результативно-ориентированное обучение оказалось одной из центральных тем презентации на мероприятии, которое временами походило больше на учебную сессию, чем на конференцию. Ханс Йорген Кнудсен, главный консультант Датского института обучения преподавателей



Большая часть этой конференции была посвящена продвижению актуального для Европы принципа «не обучать, а учиться»

системы ПОО, подробно рассказал собравшимся об изменениях, происходящих в нашей образовательной среде, где акцент на обучение постепенно смещается в сторону изучения. В качестве оппонента его теории выступила Клаудия Монтедоро из института *Isfol*, которая не так давно провела для агентства Cedefop исследование по преподавателям и инструкторам европейских систем ПОО и пришла к заключению о том, что, к сожалению, во многих странах Европы реальность далека от теории. Эти противоречащие друг другу презентации открыли двери для откровенной дискуссии.

Фото: ЕФО/А. Jongema



Клаудия Монтедоро

За время проведения этого мероприятия члены сети посетили учебные центры, созданные в рамках текущей португальской программы *Новые возможности* (см. вставку: *Португальский вызов*). Эта поездка подсказала им новые идеи, которые они впоследствии смогут реализовать у себя дома. Разбившись на группы, они посетили Институт занятости и профобучения при Министерстве труда и социальной сплочённости, лиссабонскую среднюю школу, где Министерство образования расположило центральный офис программы *Новые возможности*, центр обучения преподавателей *Antyrio Sergio*, предлагающий преподавателям системы ПОО из восточной части Лиссабона обучение на производстве, а также отделение программы *Новые возможности* при Лиссабонском муниципалитете, которое занимается квалификационной аттестацией 46% муниципальных работников, которые ещё не закончили уровень обязательного образования.

## Сравнение стран

Учебные поездки участников сети ЕФО, объединяющей преподавателей и инструкторов обучения системы ПОО Юго-Восточной Европы, - это сравнительно новое начинание. Впервые они прошли в начале этого года, когда группа специалистов отправилась в Данию для изучения ряда скандинавских моделей системы ПОО. Многие из тех, кому удалось приехать в Лиссабон, также посетили Данию. И конечно, они не могли удержаться от проведения определённых сравнений.

Альки Мустафари из албанского национального агентства ПОО некоторые португальские проблемы показались знакомыми, однако остальные существенно отличались от тех, с которыми ему приходится сталкиваться дома.

«В Дании было очевидно, что их современная квалификационная система – продукт многолетней эволюции», - сказал он. «Она является частью датской культуры. Португальцы, как и мы, должны разрабатывать все модели с нуля».

«В Португалии они делают то же самое, что и мы: берут уже существующие модели и адаптируют их к наиболее острым проблемам сегодняшнего дня. Кроме того, их темпераментный подход к решению проблем очень схож с нашим, но сильно отличается от датского. В заключении я могу сказать, что в Дании мы научились моделям, а в Португалии – способу их внедрения».

Фото: ЕФО/А. Jongema



Альки Мустафар

Азра Баралийя – директор ремесленной школы в Сараево. И хотя, по её словам, она гораздо больше узнала во время датской поездки, поскольку её школа напоминает ту, с которой она работала в Дании, она также сказала, что Босния и Герцеговина могли бы многому научиться у Португалии.

«Мне особенно запомнилось то, как португальцы перестроили свою систему образования, чтобы внедрить все перемены», - сказала она. «Этим опытом мы могли бы, хоть и с определёнными поправками, воспользоваться в Боснии и Герцеговине».

Члены делегации из Юго-Восточной Европы проявили большой интерес к проблемам организационного характера. В особенности это было заметно по тем вопросам, которые задавались после презентации директору Департамента профессионального обучения при Институте занятости и профобучения Хосе Альберто Лейтао. Когда его спросили, почему португальцы решили вывести процесс присуждения квалификаций за рамки школ, он ответил: «Вначале мы планировали обратное, однако эта задача оказалась слишком трудоёмкой. В конце концов мы учредили небольшие специализированные центры, которые могли аккредитовать различные типы других органов для выдачи квалификаций. Теперь даже местные муниципалитеты и профсоюзы могут присваивать людям квалификации».

«Одной из причин, по которой был выбран этот подход», - сказал г-н Лейтао, - «является специфика обучения взрослых».

«Довольно сложно сказать взрослому человеку: «Ты плохо учился и теперь должен вернуться на школьную скамью, чтобы получить свою квалификацию». Многие люди, скорее, решаются пойти через профсоюз. В некоторых случаях мы даже посещаем их на рабочем месте».

В завершении встречи эксперт ЕФО Сёрен Нильсен сказал, что он был очень впечатлён как тем, что ему показала португальская сторона, так и участием членов сети.



«Конечно, португальцы обладают определённой гордостью», - сказал он, - «но при этом они очень открыты и способны к самокритике. Я знал о проделываемой ими работе, но я не ожидал увидеть столь высоких результатов. В этой стране можно многому научиться, и, по сути, это не многим отличается от того, что мы пытаемся наладить в Юго-Восточной Европе. И все присутствующие с этим согласились, ведь вы не пошли по пути традиционной конференции и не просто молча слушали выступления, надеясь, что проблемы решаться сами собой. Вы превратили эту конференцию в интерактивное обучающее мероприятие».

**Дополнительная информация:**  
Novas Oportunidades  
<http://www.novasoportunidades.gov.pt/>  
(только на португальском)

## Сеть

Если мы хотим, чтобы политики реформирования системы образования были жизнеспособными, они должны инициироваться, контролироваться и реализовываться местными заинтересованными лицами. Преподаватели являются фундаментом любой сети местных игроков системы образования, несмотря на это их участие в процессе реформирования почти не учитывалось первые десять лет проведения реформ в Восточной Европе. ЕФО уже давно задумывался о роли преподавателей и инструкторов обучения, что нашло своё отражение в Годовых отчётах. Это также является причиной, по которой поддерживается развитие сети преподавателей и инструкторов обучения системы ПОО Юго-Восточных стран.

Перемены на рынке труда, охватившие балканские страны вплоть до границ Турции, дали толчок реформированию сферы обучения, меняющему роль преподавателей и инструкторов обучения в системе ПОО. Школы приобретают всё большую автономию, внедряется принцип обучения, ставящий во главу угла интересы студента, укрепляет свои позиции в регионе обучение, основанное на компетенциях, а обучение преподавателей набирает всё большую силу.

Таким образом, обучение преподавателей требует более пристального внимания, однако возросшее

давление со стороны рынка труда привело к тому, что во многих странах приоритет был отдан реформированию учебных планов. Слишком многое надо сделать на весьма ограниченные средства, поэтому реформирование сферы обучения преподавателей на несколько лет было поставлено на лист ожидания. И хотя реформа учебных планов могла бы помочь изменить практику преподавания, она слишком часто ставит в центр внимания не методики, а содержание.

Сейчас главным локомотивом в разработке и внедрении реформ системы ПОО являются иностранные доноры. Зачастую они дублируют свои действия, которые не всегда являются наиболее приемлемыми в тех или иных обстоятельствах. Кроме того, они не обмениваются опытом.

Именно по этой причине в 2002 г. ЕФО создал сеть преподавателей и инструкторов обучения системы ПОО в Юго-Восточной Европе. Мы преследовали цель помочь людям региона обмениваться своими инновационными знаниями и накопленным опытом. Сеть включает профессионалов этой области деятельности из Албании, Боснии и Герцеговины, Хорватии, Косово, бывшей Югославской Республики Македонии, Черногории и Сербии.



## Португальский вызов

«Семьдесят процентов трудоспособного населения Португалии не закончили полный курс среднего образования», - заявил Фернандо Медина, государственный секретарь по вопросам занятости и профобучения, в своём обращении к преподавателям, инструкторам и политикам из Балканского региона.

«Половина из них не получили базового среднего образования. И даже сегодня 40% молодёжи вступает на рынок труда без какой-либо квалификации. Это действительно серьёзный вызов!»

По сравнению с другими странами ЕС Португалия обладает достаточно низкоквалифицированной рабочей силой. Количество граждан, получивших лишь базовое среднее образование, в последние 20 лет сократилось всего с 80 до 75%. Но, как и в любой другой стране, люди продолжают работать, и поскольку в конце концов Португалия является развитой страной, эти цифры указывают на определённое расхождение между навыками и квалификациями.

С целью решения этой масштабной задачи – квалифицировать, в прямом смысле слова, сотни тысяч граждан –

португальцы запустили амбициозную программу *Novas Oportunidades* (Новые возможности). В рамках этой программы они планируют аттестировать и сертифицировать навыки и компетенции не менее 20% рабочего населения.

Программа действует через обширную сеть рассеянных по всей Португалии центров признания, аттестации и сертификации компетенций. На сегодняшний день существует 270 таких центров, которые в народе называют *Centros Novas Oportunidades*. При этом изначально планировалось сформировать 500 центров. И хотя их создание слегка отстаёт от графика, к этому моменту уже 250 000 студентов записались в эти центры.

«Люди доверяют системе аттестации компетенций, поскольку она признаёт их реальные знания и умения, а не их документы», - сказал госсекретарь Фернандо Медина на конференции в Лиссабоне.

Его слова нашли подтверждение в ходе посещения участниками данного мероприятия центров программы *Новые возможности* на второй день проведения конференции.

Например, в школе *Marquês de Pombal* в западной части Лиссабона студенты выложили на стол перед своими гостями объёмные папки с бумагами, в которых они рассказали свои жизненные истории, начиная с личного опыта и заканчивая профессиональной судьбой. Их энтузиазм по поводу проекта оставил сильный след в душе посетителей из Юго-Восточной Европы, многие из которых сказали, что увозят домой подробные конспекты с полученной информацией.

А на пленарном заседании Франциско Маделино, президент Института занятости и профессионального обучения, согласился с высказанным мнением, что для Португалии это время великих перемен.

«Многое из того, что происходит сегодня, является прямым следствием дискуссий по европейским квалификационным структурам, которые установили ориентиры для данного проекта».

Значительная часть финансирования программы предоставляется Европейским социальным фондом.



# Привлечение этнических групп к образовательному процессу

Если мы стремимся к тому, чтобы понятие социальной включённости перестало носить лишь символическое значение для притесняемых этнических групп Западных Балкан, необходимо принять и внедрить в практику полный пакет антидискриминационного законодательства. В этом заключается главный вывод заказанного Европейским фондом образования исследования по вопросам социальной включённости этнических групп в странах Западных Балкан. Остальные выводы проведённого исследования касаются роли образования и обучения в достижении этой цели. Первые заключения исследования были представлены на встрече экспертов, собравшихся в Villa Gualino, Турин, 5 и 6 ноября.

Исследование было подготовлено консалтинговой компанией *Promeso* из Бухареста, сотрудники которой – Камелия Георге и Адела Луминита Рогожинару – представили свои выводы экспертам сети.

«Внедрение законодательства в практику является особенно важной задачей, если это законодательство касается системы образования региона», - сказала Адела Луминита Рогожинару. «Нередко существующие законы являются не больше, чем формальностью в угоду внешним требованиям».

В исследовании изучаются причины, по которым для представителей незащищённых этнических групп населения характерен более низкий уровень образования, пробелы в профессиональной подготовке и пассивное участие на рынке труда.

Камелия Георге сказала, что на подготовку исследования было затрачено много усилий. «Было сложно определить самые незащищённые и порой даже почти незаметные этнические группы населения в регионе», - сказала она.

«Кроме того, разработать политику может оказаться достаточно просто, однако увидеть результаты внедрения этой политики на практике гораздо сложнее. Включение в деятельность всех уровней образования оказалось не менее сложной задачей, чем включение всех заинтересованных сторон – правительства, представителей гражданского общества и доноров».

После подробного представления методики Камелия Георге рассказала о контексте реализации политики в данной сфере, указав при этом на ряд ключевых различий между странами ЕС и Западными Балканами. К этим различиям относится разделение учащихся по их этническому происхождению, результаты образования в целом, доступ к качественному образованию, наличие специальных инициатив, адресованных незащищённым этническим слоям населения, а также возможность получить разделённые по этническим группам данные, уточняющие уровень образования, полученного каждой этнической группой.

Г-жа Георге заметила, что нам не хватает всеобъемлющего антидискриминационного законодательства, а там, где оно было разработано, его внедрение в практику происходит очень медленными темпами. «Отсутствует необходимый уровень спроса на отчётность по этим вопросам со стороны государственных органов власти», - сказала она, - «а нововведения, которые планировалось разработать и провести в жизнь в том или ином районе, зачастую не могли вызвать чувства сопричастности происходящему у местного населения». Уровень образования представителей незащищённых этнических групп, как правило, низок, возможности взрослого населения в сфере образования и профобучения до сих пор ограничены, а предоставляемое обучение не всегда соблюдает принципы социальной включённости».

Однако, по словам г-жи Георге, есть и позитивные сдвиги: в последние годы в регионе наблюдался бум законотворчества и принятия мер по защите прав человека и прав меньшинств.

«Перспектива вступления в ЕС нередко помогает ускорять темп работы. Растёт интерес к вопросам социальной включённости, набирает обороты партнёрство между государственными институтами и гражданским обществом», - сказала она.

В отчёте описываются так называемые «факторы ускорения» – меры, призванные улучшить положение этнических групп. Коллега г-жи Георге Адела Луминита Рогожинару сравнила эти факторы с реальной практикой в регионе.

Один из ключевых комментариев заключался в следующем: «что-то» происходит на стыке начального образования (где ещё представлены все этнические группы) и среднего образования (откуда уже выбывают многие учащиеся).

«Именно в этой области», - говорит она, - «и требуется вмешательство. Тем не менее, международный опыт



фото: ЕФО/Andrei Neculau

Растет интерес к вопросам социальной включённости и партнерства между общественными учреждениями и гражданским обществом



Разные этнические группы на Западных Балканах обладают различными свойственными чертами и потребностями

показывает, что вмешательство, охватывающее несколько уровней образования, гораздо эффективнее действий, осуществляемых лишь на одном уровне, поэтому нельзя бросать все усилия только на систему среднего образования. Их надо распределять по всем уровням образования».

Г-жа Рогожинару заметила, что инициативы, дающие людям второй шанс пройти школьную программу и посетить дополнительные учебные занятия, проводившиеся в Хорватии, Косово, Черногории и Сербии, доказали свою эффективность в краткосрочной перспективе, однако их долгосрочный эффект ещё не нашёл должного подтверждения.

В отчёте приводятся примеры действий из практики ЕС, которые помогли улучшить доступ, участие и сохранность этнических групп в системе среднего образования. К ним относится двуязычное обучение и смешанный состав школ, независимо от этнического происхождения. Однако

г-жа Рогожинару заметила, что такие меры не могут быть так просто приняты на Западных Балканах.

«Представители незащищённых этнических слоёв населения зачастую являются внутренне перемещёнными лицами, в то время как в Западной Европе это, как правило, иммигранты», - сказала она. «У этих групп абсолютно разные характеристики и потребности».

При обсуждении реализуемых в настоящее время программ на Западных Балканах г-жа Рогожинару подвергла критике типичные действия доноров, которые, по её мнению, нередко страдают от нехватки воображения и творческого подхода. Проекты очень часто повторяются, перерабатываются одни и те же темы, а программам не достаёт гибкости в решении местных проблем.

Длинный перечень рекомендаций компании *Promeso* был разделён на

пять групп: первая группа отвечает за разработку антидискриминационного законодательства, вторая – за продвижение принципа равных возможностей, третья – за распространение удачных примеров деятельности по всей системе образования, четвёртая – за наращивание практики принятия более информационно-обоснованных решений, и, наконец, третья – за улучшение методов предоставления обучения.



Adela Luminita Rogojinaru



Участники согласились, что учителя не могут отвечать за возможное фиаско инициатив по социальной включенности

В рамках дискуссии по улучшению ситуации в регионе через применение успешных примеров деятельности было также рекомендовано строго предупреждать о необходимости проведения анализа адаптационного потенциала таких международных моделей на Западных Балканах.

На встрече в Турине группа экспертов ЕФО дала подробную оценку деятельности румынских специалистов. В частности, они обсудили вопрос об ограничении доступа к информации людям, работающим по проблеме равных возможностей в регионе.

Александр Зекович, исполнительный директор черногорского фонда школьных стипендий для цыганского народа, сказал, что в его стране бесполезно спрашивать статистические данные по обучению и занятости, разделённые по этническим группам: «Если я поинтересуюсь

подобной информацией, мне ответят, что у них нет данных по меньшинствам, поскольку все граждане Черногории пользуются равными правами».

Эта история показалась знакомой его коллегам из других стран региона, однако встретила лёгкую критику со стороны г-жи Рогожинару, которая сказала: «Что нам действительно нужно, так это не базовая информация о состоянии системы, а данные по участию, поведению, вносимому в развитие общества вкладу и социальным связям этих людей – другими словами, не количественные, а качественные данные».

Она вновь подкрепила свои слова примерами из практики ЕС, рассказав об одном случае, когда после проведения ряда инициатив голландские власти осознали, что они не способны достоверно оценить перемены, произошедшие в поведении

молодёжи определённых иммигрантских сообществ.

Вопрос, который звучал на протяжении всего хода конференции, заключался в следующем: должны ли инициативы по повышению социальной включённости исходить от местных или национальных властей. Этот вопрос так и не нашёл удовлетворяющего всех ответа. Более того, в число возможных инициаторов этого процесса были включены школы и даже учителя.

Однако участники конференции согласились, что отдельные учителя, несмотря на всю значимость их роли, не могут отвечать за возможное фиаско инициатив по социальной включённости где бы то ни было. По мнению членов рабочей группы, возглавить и нести ответственность за реализацию подобных инициатив должны национальные органы власти.

## ЕФО предлагает новый региональный проект

На встрече в Турине ЕФО представил предложение по новому проекту, направленному на решение общих региональных проблем, касающихся вопросов социальной включённости этнических групп населения через применение успешных примеров деятельности как из практики самого региона, так и из стран ЕС.

Этот проект, не обладающий пока ни бюджетом, ни графиком выполнения работ, включает два компонента, первый из которых предполагает формирование региональной западнобалканской группы консультантов по вопросам социального включения этнических групп населения в процесс образования и обучения. Эта региональная консультативная группа разработает региональную стратегию, содержащую единые показатели улучшения доступа и участия этнических групп населения в качественном многокультурном образовании и обучении. В соответствии с принципом работы ЕФО, основанном на изучении политики, главные направления деятельности этого проекта, предположительно, будут включать: определение единых вызовов и перспективных подходов в области политики, достижение согласованности по общим целям в вопросах социальной включённости этнических групп населения, а также разработку мер по развитию регионального сотрудничества в области реализации политик и обмен знаниями и опытом.

В результате проведения вышеуказанных мероприятий должны быть приняты перечни рекомендаций и директив для отдельных стран, а также выработан общий подход к мониторингу последствий реализованных инициатив.

Кроме того, была предложена система грантов, представляющая собой второй компонент проекта.

Целью данной системы грантов является поддержка инновационных подходов к развитию социальной включённости этнических групп населения. Региональная консультативная группа будет выступать в роли отборочного комитета по этим грантам. Каждый год будут публиковаться время и условия представления предложений, а главным критерием отбора является включение в проект партнёров как минимум из двух разных западнобалканских стран или этнических групп.

Проекты могут предлагаться по следующим темам:

- многоязычные, межкультурные или многокомпонентные проекты по образованию и обучению, ставящие своей целью расширение для этнических групп возможностей в сфере обучения и сокращение уровня их выбывания из образовательной системы;
- проекты по улучшению существующих учебных планов и учебных пособий;

- программы обучения преподавателей, предоставляющие знания и навыки, необходимые для работы в многокультурной учебной обстановке;
- инициативы по поддержке развития социальных навыков, необходимых для жизни в многокультурных обществах;
- создание новых ресурсных центров по обучению, которые могут связать политиков, исследователей и учебные заведения;
- проекты и мероприятия по повышению информированности.

На встрече эксперт ЕФО Евгения Петкова подчеркнула, что данные мероприятия должны охватывать не только цыганский народ. Её опыт работы в Болгарии, где большинство подобных инициатив было направлено на решение проблем только цыганского народа, показал, что такой односторонний подход может принести неожиданные плоды.

Она также предупредила, что ЕФО будет ждать от проектов ощутимых результатов: «Мы все умеем писать подобные документы, однако как нам убедиться в том, что конкретные цели будут достигнуты?»

В этом отношении сформированная экспертная группа представляет собой отличную платформу для развития деятельности. В Турине члены группы в мельчайших деталях рассмотрели представленные планы и задали злободневные вопросы, которые во многом помогли сформулировать предварительное предложение.

Одна из прозвучавших от членов группы идей заключалась в развитии местного потенциала и повышении уровня информированности путём передачи функции оценки проектов странам-бенефициариям, действующим через подрядчиков, организованных в бюро технической помощи.

Другой участник заметил, что, вероятно, перед проектом также должна стоять цель помочь перспективным бенефициариям в составлении собственных предложений. Дополнительное преимущество такого подхода будет заключаться в том, что выигрывать гранты получат возможность не только опытные, возвращающиеся в этих кругах претенденты, но и новые люди со стороны.

Неоднократно поднимался вопрос о способах оценки эффективности результатов проекта. В структуре проекта будет необходимо предусмотреть место для механизмов, позволяющих в дальнейшем эффективно оценивать проделанную работу. Кроме того, был поставлен вопрос о том, чтобы разрешить школьным консорциумам и родительским ассоциациям представлять свои творчески разработанные проекты.

## Европейский фонд улучшения условий жизни и труда Автор: Патрик Граболь

Европа быстро меняется, и это отражается на сфере социальной политики как в странах-членах ЕС, так и на общеевропейском уровне. Существует много вызовов, среди которых – старение европейского населения и рост конкуренции. Успех во всё более глобализованном мире не возможен без выполнения европейскими странами ряда условий: они должны найти новые способы организации своей работы, подъёма производительности труда и увеличения количества рабочих мест при повышении их качества. Кроме того, необходимо решить вопросы, связанные с внедрением перемен и реструктуризацией. Практическая реализация этих инициатив требует знаний и информации.

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Еврофонд) предоставляет особую, специализированную и разностороннюю информацию общеевропейского масштаба по вопросам условий жизни и труда. Кроме того, он предоставляет примеры успешной деятельности и проводит углублённые и беспристрастные исследования. Учреждённый в 1975 г. Европейским Советом, он располагается в Дублине, Ирландия. Еврофонд был одним из первых децентрализованных агентств ЕС. Его роль заключается в обеспечении научных и технических ноу-хау в специализированных областях, а также содействии обмену идеями между различными европейскими партнёрами.

Целью Еврофонда является поддержка политик, помогающих Европе стать «самой конкурентоспособной экономикой мира, основанной на знаниях». Кроме того, его цель заключается в повышении уровня и качества занятости, поощрении инновационности и предпринимательства и одновременно развитии социальной сплочённости и социального включения, – одним словом, в реализации целей Лиссабонской стратегии.

### Выполнение европейской программы социальной политики

*Меньше трети рабочих ЕС подтвердили, что прошли оплаченный курс обучения за последние 12 месяцев.*

*Во всех странах ЕС самым главным фактором мобильности является возможность встретить новых*

*людей и открыть для себя новые места.*

*Около двух третей рабочих ЕС закрепили, хотя бы частично, размер оплаты и условия своего труда в рамках коллективных соглашений.*

Выше приведено только три вывода деятельности Еврофонда. Еврофонд регулярно проводит серию исследований, охватывающих все страны ЕС. С их помощью удаётся получить ценную информацию о европейских гражданах, их работе, жизни, а также о том, что они думают по поводу условий своей сегодняшней жизни. Составляемый временной график изменений также показывает новые тенденции в условиях жизни и труда и те последствия, которые они могут иметь. Эта информация передаётся политикам, организациям работодателей и рабочих, национальным правительствам и обществу, – всем тем, кто может использовать эти данные для проведения общеевропейской дискуссии и реформирования национальных и европейских социальных политик.

*Европейское исследование условий труда, начатое в 1990 г., проводится каждые пять лет и предоставляет полную картину занятости европейских граждан. Оно охватывает самые разнообразные вопросы: количество рабочих часов, организацию труда, баланс между работой и жизнью, физико-психологические факторы, физические риски, а также эффективность труда и удовлетворённость работой. Четвёртое исследование, проведённое в 2005 г., охватило около 30000 трудящихся из 31 страны.*

Фото: Eurofound



Йорма Карпиннен, Директор Еврофонда

*Европейское исследование качества жизни* предоставляет информацию и аналитические данные по вопросам, составляющим ежедневную жизнь европейских граждан, как например, их трудоустроенность, образование, уровень доходов, семейная жизнь, жилищные условия и социальное общение. Первое исследование было проведено в 2003 г., второе – в 2007 г. по 29 странам.

*Европейское исследование по вопросам рабочего времени в различных организациях* впервые было проведено в 2004–2005 гг. и затронуло более 21000 рабочих мест в 21 стране ЕС. Выводы данного исследования включают мнения менеджеров и представителей коллективов трудящихся по целому ряду рабочих вопросов, к примеру, по вопросам гибкости рабочего времени, частичной занятости, сверхурочной работы и нестандартных рабочих часов, отпуска по уходу за ребёнком и долгосрочного отпуска, а также раннего и постепенного выхода на пенсию.

### Приоритетные темы исследований и коммуникации

Темы исследований на 2007 г. вписываются в канву расширенных тем стратегических исследований Еврофонда в рамках его четырёхлетней программы на 2005–2008 гг.. Учитывая интересы заинтересованных сторон, программу политик ЕС и стратегическое направление деятельности Еврофонда, приоритетными темами исследовательских работ и коммуникативных мероприятий на 2007 г. стали:

- Вызовы и влияние глобализации на структурные перемены, стратегии компаний, занятость, работу и качество жизни в Европе.
- Мобильность, миграция и интеграция мигрантов.
- Будущие тенденции, вызовы и перспективы социальных партнёрств: глобализация, адаптируемость, управление, развитие занятости, сочетание гибкости работодателей и защищённости работников, а также потенциал для трудоустройства.
- Качество труда, развитие рабочих мест: инновационность, продуктивность, привлекательность рабочего места, условия труда, а также структурные и качественные изменения рабочих мест.
- Разнообразие, равные возможности и работа – жизненный баланс.
- Демографические изменения, молодая и стареющая рабочая сила, реорганизация работы в течение жизни.

Еврофонд издаёт широкий набор печатных изданий, включая

ежемесячный бюллетень, выходящий дважды в год журнал *Фокус Еврофонда*, информационные брошюры, новостные сводки, наиболее значимые отчёты и подробные аналитические доклады. Эти публикации можно получить бесплатно на веб-сайте Еврофонда (<http://eurofound.europa.eu>).

#### Сеть наблюдательных центров

Часть исследовательской базы Еврофонда составляет сеть европейских наблюдательных центров, собирающих информацию и аналитические данные, которые распространяются через веб-сайт Еврофонда. Сеть охватывает следующие вопросы: взаимоотношения в производственном секторе, условия труда, занятость и реструктуризация производств в 27 странах-членах ЕС, а также в странах-кандидатах и Норвегии.

#### Европейский центр наблюдения за связями в производственном секторе (EIRO)

EIRO является интернет-услугой по мониторингу производственных связей на общеевропейском уровне и анализу и распространению новейшей

информации о ключевых изменениях в данной области. EIRO использует информацию, предоставляемую ведущими исследовательскими институтами ЕС и отдельных стран. Его информационные услуги включают новостную ленту, сравнительные исследования, годовые обзоры, ежегодное предоставление новейшей информации по ключевым вопросам, тематические и секторные анализы.

[www.eiro.eurofound.europa.eu](http://www.eiro.eurofound.europa.eu)

#### Европейский центр наблюдения за условиями труда (EWCO)

EWCO предлагает информацию о тенденциях и изменениях в вопросах качества труда и занятости в странах-членах ЕС и на общеевропейском уровне. EWCO использует информацию, предоставляемую корреспондентами отдельных стран и институтов ЕС, регулярно сообщающих последние новости об условиях труда, а также поставляющих данные по национальным исследованиям и отдельным темам.

[www.eurofound.europa.eu/ewco](http://www.eurofound.europa.eu/ewco)

#### Европейский центр мониторинга реструктуризации (ERM)

Европейский центр мониторинга реструктуризации является неотъемлемой частью Европейского центра мониторинга перемен (EMCC). Основываясь на отчётах финансовых газет и деловой прессы, Центр представляет факты и цифры по реструктуризации предприятий Европы и её последствиям в сфере занятости. Вся информация распределена по странам, секторам и типам реструктуризации.

[www.emcc.eurofound.europa.eu](http://www.emcc.eurofound.europa.eu)

#### Национальные контактные центры

Сеть **Национальных контактных центров** действует в качестве коммуникативного передатчика Еврофонда, распространяя результаты исследований и предоставляя Еврофонду данные, необходимые ему для разработки информационной и коммуникационной стратегии на национальном уровне. В круг главных

Фото: Eurofound



Здание Еврофонда в Дублине



Меньше трети рабочих ЕС подтвердили, что прошли оплаченный курс обучения за последние 12 месяцев

задач центров входит определение целевых групп, оценка того, где и когда Еврофонд может использовать свою соответствующую национальным интересам информацию на уровне социальной политики ЕС, а также передача и распространение необходимой информации. На сегодняшний день действует 10 Национальных контактных центров, а к 2008 г. планируется открыть ещё несколько центров, чтобы покрыть всё пространство Европейского Союза.

### **EurLife**

EurLife представляет собой интерактивную базу данных по условиям и качеству жизни в Европе. На этом веб-сайте публикуются данные собственных исследований Еврофонда и других печатных изданий. Информация, обновляемая каждые два года, касается объективных условий жизни и субъективного благосостояния европейских граждан. Она охватывает 27 стран-членов ЕС и Турцию.

<http://eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php>



# Анализ процесса перехода от образования к трудоустройству

## Highlights of a new ETF publication

В рамках реализации инновационного и обучающего проекта ЕФО *От образования к трудоустройству* было разработано два методических инструмента (аналитическая концепция и исследование по выпускникам школ), которые могут использоваться для анализа комплексного и динамичного процесса интеграции молодёжи в систему рынка труда. Эти инструменты были протестированы в некоторых странах-партнёрах ЕФО и затем адаптированы к особенностям процесса перехода от образования к трудоустройству в странах-соседах ЕС. Результаты этой работы были отражены в новой одноименной публикации *От образования к трудоустройству*.

Для молодёжи переход от образования к трудоустройству является сложным процессом, на который в значительной мере повлияли изменения в экономике. Однако результаты последних европейских исследований показали, что характер этого перехода заметно меняется от страны к стране. Сроки и характер переходного периода не похожи в разных странах, так же как и уровень и продолжительность безработицы среди молодёжи. Кроме того, различаются типы работы и контракты, которые получают молодые люди. Доступная литература по этой теме позволяет сделать вывод, что одна и та же политика может привести к разным результатам в различных национальных системах.

ЕФО разработал набор инструментов, позволяющих ему более эффективно анализировать процесс перехода от школьной скамьи к рабочему месту в странах-партнёрах, а также укреплять аналитическую и политическую взаимосвязь между системой образования и рынком труда.

### Сравнительный анализ

Существует несколько подходов к решению проблем, связанных с переходом от обучения к трудоустройству, однако в своей недавней работе, охватывающей партнёрские страны, ЕФО взял за точку отсчёта подход, разработанный в рамках финансируемого ЕС проекта *Сравнительный анализ процесса перехода от обучения к трудоустройству в Европе* (CATEWE).

Проект CATEWE ставит своей целью описание тех путей, которыми молодые люди достигают рынка труда после окончания полного курса начального образования. Он также пытается объяснить, до какой степени различия в национальных институциональных структурах могут отвечать за различия между типами переходных процессов и за их последствия для молодых людей из рассматриваемых стран.

В рамках проекта CATEWE была создана рамочная концепция, состоящая из пяти связанных между собой блоков. Каждый из них охватывает набор переменных, отражающих основные характеристики ключевого фактора, влияющего на процесс перехода от образования к работе.

Первый блок включает переменные, отражающие различные аспекты макроконтеста, в котором протекает данный переходный процесс. Второй блок касается различий между системами образования и обучения. Третий – содержит элементы, целью которых является определение основных характеристик различных структур рынка труда. Переменные четвёртого блока должны фиксировать характеристики различных интерфейсов, соединяющих системы образования и обучения с рынком труда. И, наконец, пятый блок относится к характеристикам самого переходного периода; его задача заключается в разработке индикаторов, которые помогут определить успех переходного процесса.

В одном из выводов проекта CATEWE говорится о возможной необходимости создания шестого блока, который охватит систему социального обеспечения и вопросы, касающиеся роли семьи. Он также затронет другие черты переходного процесса, которые оказались характерными только для некоторых стран Южной Европы. Этот блок был введён в разработанную ЕФО рамочную концепцию по причине низкого качества государственных систем социального обеспечения в странах-соседах ЕС.

### Оценка деятельности

Публикация ЕФО начинается с описания рамочной концепции CATEWE и руководства, предоставленного для составления отчётов по отдельным странам, сформировавших базу для дальнейшего анализа. Отчёты по ситуации, сложившейся в отдельных странах, должны были (и, как правило, должны) постараться дать ответы на три главных вопроса, которые помогли бы оценить эффективность транзитной системы школа-работа:

- Какими путями молодые люди проходят систему образования, и что определяет их индивидуальные образовательные достижения?
- Какова траектория движения молодёжи от системы образования к рынку труда, и что определяет их успех на момент вступления на рынок труда?
- Влияют ли процессы, модели и следствия раннего выхода на рынок труда на карьеры молодых людей на более позднем этапе их жизни?

Вторая часть публикации оценивает пользу рамочной концепции CATEWE для стран-соседей ЕС. Ответы на три блока поставленных вопросов основаны, в первую очередь, на национальных отчётах из Египта, Сербии и Украины.

Во-первых, в ней приводится описание ряда ограничений в использовании рамочной концепции. Эти ограничения в основном вызваны сильным фокусом



на «кабинетные исследования» и общей нехваткой информации, однако также их причина кроется в сложной многогранности соприкасающихся тем, которые в целом затруднили работающему в одиночку национальному эксперту применение данной концепции во всех сферах её охвата.

Во-вторых, хотя рамочная концепция не всегда использовалась для структурирования национальных отчётов, большинство её элементов оказалось так или иначе охвачено. Контекстуальная информация, например, демографические и экономические изменения, как показал анализ, также имеет влияние на процесс перехода от школьной скамьи к рабочему месту. Несмотря на имеющиеся между тремя рассматриваемыми странами различия, при составлении национальных отчётов был выявлен ряд интересных сходств. Все три отчёта указывают на очевидное отсутствие связи между структурой образования и рынком труда, а также на последствия экспансии высшего образования.

Наконец, комментарии по национальным отчётам ставят вопрос о том, насколько ещё необходимо дорабатывать рамочную концепцию, чтобы охватить все национальные особенности стран, соседствующих с ЕС.

### **Политика включения в сфере занятости**

Один из ключевых выводов говорит о том, что неопределённость в создании рабочих мест (в будущем) и сложность в прогнозировании потребностей рынка труда создают необходимость в разработке такой системы образования, которая была бы более гибкой и продуктивной, а также могла лучше бороться с фактором неопределённости.

Поражает, насколько незначительна роль постоянных рабочих мест формального сектора в процессе перехода от образования к трудоустройству. Основным заключением и рекомендацией в сфере политики является безотлагательная разработка в области занятости политики включения, которая позволит создать

больше рабочих мест лучшего качества. Однако принимаемые политические меры должны быть разноплановыми и поддерживать переход к рынку труда всех рабочих, включая тех, чьи шансы на трудоустройство в формальном секторе рынка труда невелики.

Важной задачей представляется улучшение взаимодействия между системой образования и рынком труда. Последствия внедрения политики, направленной на создание большего числа рабочих мест лучшего качества, можно будет ощутить только по прошествии определённого времени. Сегодня же можно и нужно принимать меры для того, чтобы предотвратить неразумное использование ресурсов, которые молодые люди приносят с собой на рынок труда. Кроме того, эффект от реализации политики общей направленности может в достаточной мере и не коснуться молодёжи. Учитывая особые характеристики этой группы населения, которая по определению является «аутсайдером» на рынке труда, имеет смысл разработать специальные меры, направленные на решение проблем молодёжи в переходный период.

Далее в публикации обсуждаются возможные форматы исследований таких переходных процессов у молодёжи. Документ предлагает тщательно разработанные стандарты для данных, которые будут использоваться при анализе переходного процесса среди молодёжи, и критерии, по которым следует оценивать все мероприятия по сбору данных. Эти предложения сопровождаются определёнными комментариями. Документ приводит ряд особых рекомендаций по изучению переходного процесса среди молодёжи в странах-соседах ЕС.

### **Выпускники школ**

По результатам дискуссий о методиках работы был принят ряд ключевых решений касательно разработки аналитической модели и исследования ЕФО по выпускникам школ, проведённого в Сербии в 2006 г. и в Украине в 2007 году. В целевую группу вошли люди в возрасте от 15 до 34 лет, завершившие своё образование в последние пять лет.

Вопросы анкеты, применявшейся в ходе проведения исследования, охватывали следующие темы:

- ситуация до окончания продолженного образования,
- ежемесячный календарь деятельности с момента завершения образования,
- первая работа и первое значительное трудоустройство после завершения образования,
- сегодняшнее положение на рынке труда,
- дополнительное образование и обучение после завершения образования,
- социо-демографические детали.

В основной части документа обсуждаются главные черты перехода от образования к трудоустройству; при этом используются два уникальных набора данных, собранных в Сербии и Украине в соответствии с изложенной



Поразительно незначительная роль постоянных рабочих мест формального сектора в процессе перехода от образования к трудоустройству

выше методикой. Результаты проведённого исследования обеспечили авторов документа подробной информацией о пятилетнем периоде перехода от образования к работе у достаточно большого числа выпускников учебных заведений. Можно получить информацию о первых рабочих местах после окончания образования, о первых значительных местах трудоустройства (по крайней мере, с частичной занятостью и продолжительностью как минимум в шесть месяцев), а также о занятости на момент проведения исследования.

В Украине переходный процесс достаточно скоротечен, в то время как в Сербии он гораздо более поступателен. Трое из пяти украинских выпускников учебных заведений находят хорошую работу уже спустя шесть месяцев после завершения своего образования, в то время как в Сербии этот показатель составляет одну треть выпускников. Авторы исследования также подметили существенную разницу между двумя странами в качестве рабочих мест и использовании приобретённых в стенах учебных заведений навыков. В Сербии молодёжь остаётся безработной в течение более длительного времени или начинает заниматься различными видами деятельности в неформальной экономике. В Украине, напротив, многие молодые люди устраиваются на работу в формальном секторе, но зачастую это оказываются низкооплачиваемые должности, не требующие высокой квалификации (не зависимо от уровня образования того или иного человека). В Украине многие (в особенности женщины) также покидают рынок труда вскоре после завершения своего образования.

Были замечены различия между женщинами и мужчинами обеих стран. Мужчинам как в Сербии, так и в Украине требуется меньше времени, чем женщинам на поиск своей первой работы, однако эти различия уменьшаются при трудоустройстве на их первую *значительную* работу. Кроме того, мужчины чаще трудоустраиваются в неформальный сектор или становятся самозанятыми, а также чаще работают в частном секторе.



Образование играет ключевую роль в поиске работы вскоре после окончания учебного заведения

Образование играет ключевую роль в поиске работы вскоре после окончания учебного заведения. Основные выводы по этим вопросам на удивление схожи в обеих странах. Выпускники послесреднего уровня образования (включая студентов университетов) достаточно хорошо трудоустраиваются в обеих странах. Следом за ними идут выпускники средних профессиональных учебных заведений. Особенно заметен тот факт, что выпускники системы общего среднего образования сталкиваются при трудоустройстве с гораздо более серьёзными проблемами, чем выпускники других образовательных уровней обеих стран. Эти различия также отражаются на качестве рабочих мест, а именно: в неформальном секторе и на местах, где не приходится использовать свои квалификации, занято меньше выпускников послесреднего образования.

#### **Данные исследований по Сербии и Украине**

Исследование проводилось в Сербии с 18 по 29 сентября 2006 г. и в Украине с 24 марта по 20 мая 2007 года. Исследованием были охвачены как городские, так и сельские местности. Что касается Сербии, интервью не проводились в Косово, а в Украине вниманием пришлось обойти район Чернобыля. Для создания аналитической модели в Сербии, а также обучения интервьюеров, проведения опросов, фиксирования данных и осуществления первого тестирования набора данных был заключён договор с организацией «Стратегические маркетинговые исследования». Подобной организацией в Украине стал Киевский международный социологический институт.

И хотя были приняты меры, обеспечившие сопоставимость двух исследований, анкеты прошли адаптацию к национальным

контекстам. Помимо этого, после проведения исследования на территории Сербии в украинский аналог был внесён ряд поправок, сделавших его более понятным как для интервьюеров, так и для их респондентов. Впоследствии украинское исследование было использовано в качестве базы для разработки исследования Всемирного банка, проведённого в середине 2007 года.

Целевую группу составили граждане в возрасте от 15 до 34 лет, завершившие своё образование в последние пять лет (шесть в Украине).

Число респондентов составило 1504 из 8593 семей, с которыми удалось связаться в Сербии (17,5%), и 2015 из 25081 семей в Украине (8,0%). Поскольку это была очень длинная анкета, количество полученных ответов в обеих странах является очень высоким результатом, согласно которому более двух третей возможных респондентов полностью заполнили анкету: 67,5% в Сербии и 68,3% в Украине.

По сравнению с Сербией в Украине оказалось значительно сложнее найти молодых людей, недавно закончивших образование, несмотря на приблизительно равное число молодёжи в обеих странах. Можно предположить, что это произошло из-за более массовой эмиграции молодых людей из Украины, чем из Сербии.

**Дополнительная информация:**  
Отчёт ЕФО: *От образования к трудоустройству* - [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Publications\\_catalogue\\_EN](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Publications_catalogue_EN)

CATEWE - <http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/>

# Ежегодный форум оценивает прогресс проекта 2007 г. MEDA-ETE

Для проекта MEDA-ETE Ежегодный форум, прошедший в апреле прошлого года в Риме, стал одним из наиболее значимых событий 2007 года. Кроме того, он дал возможность команде ЕФО собрать вместе всех участников различных сетей и проектных подкомпонентов, которые смогли поделиться с собравшимися информацией о достигнутых в рамках этого инновационного проекта успехах и планами на будущее.

Проект MEDA-ETE, или *Образование и обучение в целях занятости*, преследует цель повысить уровень занятости в десяти странах Средиземноморского региона путём улучшения качества образования и обучения. Руководители этого проекта не стали «изобретать велосипед» и решили воспользоваться опытом, уже накопленным в регионе, применив его в рамках новых продуктивных взаимоотношений, охвативших несколько стран. «Это программа регионального уровня, которая ставит перед собой задачу повлиять на ситуацию, сложившуюся на национальном уровне», - говорит руководитель проекта MEDA-ETE Борхен Чакрун. Структура проекта опирается на серию сетей, объединяющих политиков, сотрудников министерств образования и труда, а также социальных партнёров из десяти стран. Такая необычная структура не только позволяет участникам проекта узнать о планах и замыслах своих коллег в других странах и воспользоваться их опытом, но также и устранить недопонимание, которое порой возникает между национальными министерствами и отдельными организациями различных стран. Ежегодный форум является для проекта MEDA-ETE ключевым мероприятием, и в этом году на него съехалось более 100 представителей образовательного сектора, инструкторов в области предпринимательства, специалистов по электронному обучению (e-learning), статистических работников и правительственных чиновников, которые провели два дня в интенсивной работе и оживлённых дискуссиях.

Главным компонентом проекта является наблюдательный орган EuroMed. Эта сеть поставщиков информации с января 2006 г. работает над разработкой комплекса региональных индикаторов, которые помогут политикам принимать обоснованные решения. Индикаторы наглядно охарактеризуют основные черты системы профессионально-технического образования и обучения и рынка труда каждой из стран, а также впервые позволяют сравнить региональные показатели, опираясь на проверенные данные. Первый этап сбора данных уже завершён, и члены сети обсудили на Ежегодном форуме создание нового инструмента по упорядочению сбора информации, который может быть применён ещё до завершения второго этапа проекта в конце этого года. Для того чтобы данные сравнительного анализа по разным странам могли быть максимально точными, возникла идея о разработке подробной карты систем образования и обучения каждой страны, и команда проекта MEDA-ETE дала своё согласие на продолжение этой работы с использованием информации, поставляемой через каналы данной сети.

Проект MEDA-ETE стремится развивать связи как с другими схожими инициативами, предпринимаемыми в данном регионе, так и между разными компонентами самого проекта. Одним из примеров такого взаимодействия является деятельность наблюдательного органа. Он установил тесное сотрудничество с MEDSTAT, который помог ему определить перечень индикаторов, разработкой которых должны заняться эксперты в рамках сетевого взаимодействия. Другими компонентами, стоящими в очередь на практическую реализацию наблюдательным органом, являются новая сеть по ученичеству и курсы обучения на производстве.

Другой целью проекта MEDA-ETE является внедрение таких устойчивых перемен, которые смогут пережить срок действия самого проекта. Его

компонент по профессиональному ориентированию – яркий пример того, как отдельная идея может прижиться и расцвести на плодородной почве. И хотя итог этой инициативы длиной в один год, разработанной в целях подготовки политики и обеспечения профессионального ориентирования в странах региона MEDA, был официально подведён на заключающем заседании членов сети, прошедшем на Ежегодном форуме, инициативы по профессиональному ориентированию начали самостоятельную жизнь в Марокко, Турции и в особенности в Египте.

Когда египетский национальный отчёт по профессиональному ориентированию был представлен в январе 2007 г. 40 политикам и работникам этой сферы, все присутствующие на этом мероприятии согласились на участие в национальной рабочей группе, которая уже разработала план действий до весны 2008 года. В настоящее время рабочая группа подготавливает на арабском языке концепцию профессионального ориентирования. Кроме того, она планирует разработать учебный курс для определённой группы государственных служащих и работников частного сектора из разных уголков страны и запустить в действие ряд других мероприятий, направленных на повышение уровня общественной информированности в этом вопросе. ЕФО поможет им с разработкой соответствующего проекта по профессиональному ориентированию, в связи с чем Министерство образования Египта уже обратилось к ЕФО с официальной просьбой поддержать их инициативу до марта 2008 г., чтобы не упустить благоприятный момент для её реализации.

По мнению египетского эксперта по профессиональному ориентированию Абубакра Бадави, секрет успеха кроется в развитии в людях той или иной страны сильного чувства собственника. «Во многих случаях правительство полагает, что планы



Борхен Шакрун

международных доноров по реализации какой-либо инициативы не наносят стране никакого ущерба, поэтому разрешают им делать то, что они хотят, однако сами они не видят необходимости в этих действиях и как следствие не испытывают энтузиазма при выполнении данной работы», - говорит он. Г-н Бадави хотел быть уверен в том, что такого не произойдет в этот раз, и пригласил с визитом эксперта ЕФО Хельмута Зеллота и эксперта Тони Уотса, чтобы они помогли ему заинтересовать этой идеей руководителей египетских властей. «Мы провели переговоры с руководством, и нам удалось убедить его в том, что это не просто очередное исследование ЕФО, а действительно важное для Египта начинание», - говорит г-н Бадави.

Другой представленной на форуме сетью экспертов проекта MEDA-ETE стала сеть инструкторов по обучению предпринимательству. В задачу этого направления проекта входит развитие потенциала учебных организаций региона MEDA в предоставлении качественных услуг по обучению предпринимательству и консультировании молодых людей, желающих начать собственный бизнес. 15 специалистов из стран ЕС и региона MEDA поделятся с одним инструктором из каждой страны MEDA своим наиболее ценным опытом по обучению предпринимательству, который впоследствии будет внедрён в практику. Члены этой сети собрались вместе за два дня до начала форума, чтобы принять участие в своеобразной ярмарке, посвящённой вопросам обучения предпринимательству. Лучшие специалисты этой области должны были продать по мере своих возможностей свои услуги, в то время как перед покупающими организациями стояла задача тщательно изучить весь набор предлагаемых услуг и узнать о самых лучших из них, прежде чем сделать свой окончательный выбор.

Организация *Injaz of Lebanon* выбрала для сотрудничества программу *Glean initiative* из Великобритании, поскольку её деятельность дополняет услуги, которые эта организация предоставляет школьным ученикам. «На сегодняшний день в Ливане нет схем финансирования малого бизнеса для людей от 20 до 40 лет, которые хотели бы начать собственное дело. Выдаются только микрокредиты под сельскохозяйственные проекты и крупные средства под масштабные проекты», - говорит Жильбер Думи,



фото: ЕФО/Т. Cristofari

Перед началом форума члены сети приняли участие в ярмарке, посвящённой вопросам обучения предпринимательству

менеджер по развитию обучения из организации *Injaz*, - «поэтому мы пытались найти другие пути финансирования этой категории граждан. Программа *Glean* предлагает очень практичные идеи, которые хороши не только в теории, но и выполнимы на практике». Сейчас, когда выбор уже сделан, работающие в паре организации заняты передачей своего ценного опыта: они обучают инструкторов из институтов региона MEDA новой методике, что позволит им реализовать полученные знания дома.

Кроме того, сотрудники этой экспертной сети ищут контакты с другими инициативами. Они уже наладили взаимодействие с Евросредиземноморской хартией предпринимателей – программой, содержащей десять пунктов по улучшению делового климата, осуществляемой при поддержке ГД Европейской комиссии «Предпринимательство». Несколько координаторов национальных хартий смогли посетить форум, проинформировать членов сети о своей деятельности и, воспользовавшись предоставленной возможностью, установили контакт с новыми потенциальными партнёрами. Макрам Малёб, национальный координатор из Ливана, считает, что обе стороны могут многому научиться друг у друга. «Мы сразу поняли, что потенциал этого взаимодействия в сфере предпринимательства – это гораздо больше, чем достижение отдельных результатов; он даже

выходит за рамки самого проекта MEDA-ETE», - говорит он. - «Если мы сейчас умело воспользуемся сложившейся ситуацией, тогда вместе мы сможем сделать существенный прорыв на уровне предпринимательства в целом».

И наконец, не менее значимое место занимает экспертная сеть по электронному обучению (e-learning), включающая представителей 10 учебных институтов из региона MEDA, которые собрались на Ежегодном форуме, чтобы нанести последние штрихи к разработке однолетнего e-learning курса для инструкторов преподавателей, который был запущен в качестве пилотного проекта в каждой из стран в мае и июне. Члены сети одобрили окончательный вариант курса и рассказали присутствующим о том, как продвинулись их усилия по выбору 15 готовых начать работу инструкторов из каждой страны. Многие остановили свой выбор на людях из других организаций с тем, чтобы накопленные знания могли получить распространение за пределами собственного института. Это решение коснулось и Аиши Эццербутти, директора Национального центра профессионального дистанционного обучения Алжира, группа под руководством которой включает инструкторов преподавателей из различных институтов и регионов Алжира.

Участники также обсудили ещё не нашедшие своего решения вопросы. В некоторых странах обучение может



Участники уезжали домой полные новых идей о том, как содействовать улучшению качества образования и обучения в своих странах

быть затруднено отсутствием быстрой интернет связи. Некоторые люди выражали свою неуверенность в том, как правильно выбрать подходящие учебные модули для оживления процесса электронного обучения. Эли Айсенберг, заместитель генерального директора израильского e-learning центра ORT, сказал, что нет необходимости затрачивать крупные финансовые ресурсы на разработку модулей e-learning, поскольку многое можно найти бесплатно в интернете. «На что действительно могут уйти время и деньги, так это на внедрение этих находок в схему наших курсов», - сказал он. Марк Дуррандо из инициативы ЕС по e-Twinning рассказал присутствующим о результатах своей работы, заключающейся в объединении студентов, находящихся по разные стороны граници, с помощью

информационно-коммуникационных технологий на базе школ. «Не думаю, что внедрение этих ресурсов в систему образования зависит только от уровня технического оснащения. В равной мере это зависит и от эффективности обучения инструкторов», - говорит он.

Преимущество сети e-learning заключается в том, что её пользователи могут обучаться через участие в развитии сети. Непосредственными бенефициариями e-learning курса – десятью учебными институтами региона MEDA – являются те же самые люди, которые занимаются всеми аспектами разработки курса и доводят его до потребителя. Такой подход, основанный на активном участии всех сторон (что является фирменным знаком проекта MEDA-ETE), ценен тем, что он помогает развить чувство

личной заинтересованности в успехе его реализации, – чувства, необходимого для обеспечения устойчивости этого начинания в долгосрочной перспективе.

По завершении двухдневного мероприятия участники проекта MEDA-ETE, приехавшие на Ежегодный форум в этом году, уезжали домой полные новых идей, контактов и мотивации развивать дальше начатые инициативы и продолжать в предстоящем году работу над улучшением качества образования и обучения в своих странах, открывая больше возможностей для молодёжи региона MEDA.

**Дополнительная информация:**  
MEDA-ETE  
<http://www.meda-ete.net/>

## Женщины-инструкторы встречаются на Ежегодном форуме

Вдали от шума и суматохи форума Мона Шади, египетский эксперт по обучению и микрофинансированию, нашла время встретиться с Ранией Свейти из Иордана и обсудить с ней рабочие вопросы и планы на будущее. Обе женщины занимаются обучением предпринимательству и представляют две из десяти передовых учебных организаций региона MEDA, отобранных для участия в передаче своего профессионального опыта в рамках проектного компонента по предпринимательству.

И хотя Мона и Рания впервые встретились на форуме, они поняли, что их многое объединяет. Мона совмещает неполный рабочий день в качестве инструктора в небольшом египетском агентстве *El Mabraba* по поддержке малого бизнеса с внештатной работой в сфере микрофинансирования. «Обучение предпринимательству и консультирование по вопросам микрофинансирования – идеальное сочетание профессий в нашем регионе», - говорит она. Рания с ней согласна. «Работая в программе



Участникам Форума предоставилась возможность собраться всем в одном месте, где они смогли встретиться со многими людьми из их региона или их профессии

*Mubarak-Kuhl*, она совмещает обучение предпринимательству, консультирование в вопросах микрофинансирования и профессиональное обучение», - говорит она. «Я непременно буду поддерживать с Моной связь, поскольку у неё есть хорошие идеи и опыт, который я могла бы взять на вооружение».

Со своей стороны на Мону большое впечатление произвела обширная сеть учебных организаций, управляемых иорданским фондом развития людских ресурсов *Hashemite Fund for Human Development*, в котором Рания работает старшим преподавателем. «Фонд осуществляет действительно новаторскую деятельность», - говорит Мона, «и это по-настоящему здорово чувствовать себя частью большой и преданной делу команды. Это то, чего не хватает мне, работающей в одиночку».

«Помимо того, что мне удалось многое узнать о принципах разработки и подачи учебных курсов, я была просто рада встретить здесь женщин-специалистов моей области деятельности», - говорит Мона. «И хотя я, как и другие загруженные работой эксперты, достаточно много времени провожу в деловых поездках, мне редко удаётся познакомиться за столь короткий срок с таким количеством людей моего региона и моей профессии. Это неоспоримое преимущество данного форума».

«И хотя можно многое почерпнуть, вращаясь в мультилингвистической среде, трудно переоценить общение на родном языке, позволяющее при обсуждении вопросов добираться до самой сути», - сказала Рания, чей деловой разговор с Моной перемежался историями из личной жизни. Обе женщины учились на сельскохозяйственного инженера до того, как решили заняться обучением. «Я сама из семьи инженеров», - говорит Рания, - «однако лишь немногие из нас решились на то, чтобы заняться самостоятельной трудовой деятельностью». «Моя семья уже много лет занимается бизнесом», - говорит Мона, - «часть семьи торгует садовыми растениями; другие – содержат компанию, занимающуюся компьютерами и программным обеспечением. Я практически выросла в бизнесе». Она уверена в том, что «нужно самому быть предпринимателем, чтобы уметь научить этому других. Это придаёт тебе необходимую уверенность и вызывает определённое доверие».

«Сетевое взаимодействие играет ключевую роль на Ежегодном форуме, однако оценить оказанное им влияние не так-то легко», - говорит Энтони Гриббен, специалист ЕФО по обучению предпринимательству. «Одно дело – пожать другу другу руки и обменяться визитными карточками, совсем другое – выстраивать плодотворные взаимоотношения. Второе предполагает обмен идеями, поиск возможностей для сотрудничества и проявление решимости продолжать диалог и обмен опытом за пределами форума». Он также говорит: «Мы поощряем наших партнёров в развитии завязавшихся здесь контактов и использовании виртуального сообщества по обучению предпринимательству проекта MEDA-ETE именно с этой целью».

# Влияние деятельности ЕФО

## ЕФО оценивает влияние своей деятельности на страны-кандидаты и потенциальные страны-кандидаты

Страны-партнёры ценят опыт ЕФО по сетевому взаимодействию, его знание местных особенностей стран сотрудничества и его корпоративную память о реформах системы ПОО и политик по рынку труда в странах-партнёрах. Службы Европейской Комиссии высоко оценивают способность ЕФО адекватно отвечать на поступающие запросы и быстро предоставлять подробную информацию о местных потребностях, реальностях и контексте своих стран-партнёров. Обе стороны ценят многолетнюю приверженность ЕФО своей работе. Ниже представлены основные заключения серии внешних аудитов работы ЕФО в странах-кандидатах и потенциальных кандидатах на членство в ЕС.

### Оценка

Уроки прошлого могут использоваться ЕФО в настоящем. Каждая страна-партнёр ЕФО имеет свой особый контекст и потребности, однако, когда речь заходит о вопросах, касающихся их вступления в ЕС, возможно повторное применение моделей, уже зарекомендовавших себя в других странах. Поэтому в 2005-2007 гг. ЕФО заказал проведение внешнего аудита своей деятельности в Болгарии, Румынии, Турции и бывшей югославской Республике Македония. Перед аудиторами стояла задача дать оценку наиболее успешным и эффективным мероприятиям, реализованным в этих странах с целью их подготовки к вступлению в ЕС и поддержки в достижении стандартов ЕС в сфере ПОО и вопросов ПОО, касающихся рынка труда.

Страны-кандидаты и потенциальные кандидаты являются приоритетными партнёрскими странами ЕФО. Значительная часть работы ЕФО заключается в оказании поддержки проведению реформ системы ПОО и рынка труда в этих странах с целью их подготовки к стандартам ЕС. В течение десяти лет ЕФО работал с десятью восточноевропейскими странами-кандидатами, которые впоследствии, 1 мая 2004 года, стали членами ЕС. Работа с Румынией и Болгарией осуществлялась до начала 2007 г., когда эти две страны также стали полноправными членами ЕС. Продолжается сотрудничество со всеми сегодняшними странами-кандидатами и потенциальными кандидатами на вступление в Европейский Союз.

### Национальные наблюдательные центры

Необходимо развивать потенциал кандидатских стран в обеспечении данных, информации и анализа, на

базе которых будут приниматься политические решения. В этом отношении Национальные наблюдательные центры (ННЦ), образованные с помощью ЕФО, оказались весьма успешным начинанием. Болгарскому ННЦ удалось накопить арсенал знаний и опыта, его продукты получили известность и признание. Кроме того, он занял своё особое место в сборе, анализе и распространении данных по системе ПОО.

За годы работы румынский ННЦ стал важным контактным центром для проведения исследований и получения статистических данных. Министерство образования использовало его для реализации оценочных мероприятий в образовательном секторе. Помимо этого, он играл важную роль в разработке стратегии по развитию людских ресурсов в рамках Национального плана развития. На сегодняшний день правительство страны обеспечило финансовую поддержку наблюдательного центра.

С помощью Национальных наблюдательных центров ЕФО выпустил ряд ежегодных *Промежуточных отчётов по системе ПОО*, предоставивших ГД «Расширение» информационную поддержку в составлении регулярных отчётов по прогрессу, достигнутому на пути вступления в ЕС.

Другим ключевым элементом поддержки стран-кандидатов является их ознакомление и постепенное включение в работу агентства Cedefop. Мероприятия (конференции, семинары и т.д.), организованные ЕФО, предоставили возможность представителям стран-кандидатов принять участие в совместных учебных инициативах и познакомиться с целями, принципами, методами и деятельностью агентства Cedefop. С помощью ЕФО Национальные

наблюдательные центры также начали предоставлять информацию в формате Cedefop.

### Монографии по отдельным странам и экспертные обзоры

По запросу Европейской Комиссии ЕФО принял участие в составлении серии монографий по разным странам. Авторы монографий обобщили ход реализации реформ в системе ПОО, описали ключевые проблемы системы ПОО, с которыми приходится сталкиваться отдельным странам, и дали свои практические рекомендации. Целью составления монографий по странам-кандидатам и потенциальным кандидатам на членство в ЕС стало рассмотрение перемен в более широком контексте. Монографии сформировали базу для проведения оценки прогресса в реализации приоритетных направлений деятельности, очерченных в Совместном оценочном документе по политике занятости, утверждённом правительствами стран-кандидатов и Европейской Комиссией. Дополнительным результатом этого проекта стало улучшение межинституционального сотрудничества и развитие диалога между главными игроками системы ПОО. Во многом это произошло благодаря проведению многочисленных консультаций в рабочих группах и семинаров.

*Монография по Румынии* оказала прямое воздействие на разработку национальной политики, а респонденты опросов, проведённых в Болгарии, подтвердили, что их монография широко используется в повседневной работе, в частности, при определении стратегий учебных заведений, подготовке министерских документов и разработке политик.

В 2001 г. ЕФО подготовил первую серию экспертных обзоров по



внедрению политики ПОО в Балканских странах, включая бывшую югославскую Республику Македония. В 2003 и 2004 гг. эта серия была дополнена экспертными обзорами по Турции, Румынии и Болгарии. Основной целью обзоров является поиск и обмен успешными примерами деятельности, а также анализ их потенциала для эффективного применения в других странах. Авторы экспертного обзора по Болгарии, например, сконцентрировали своё внимание на системе непрерывной профессиональной подготовки в контексте обучения в течение всей жизни. Результаты исследования нашли применение в Национальной стратегии по непрерывному профессиональному обучению. Распространение обзоров на национальном и региональном уровнях, а также дополнительные мероприятия, касающиеся экспертных обзоров, сыграли важную роль в сетевом сотрудничестве во всех четырёх странах.

### **Институциональное строительство**

В продолжение ранней Специальной программы по подготовке к использованию Европейского социального фонда (СПП-ЕСФ) ЕФО в 2002 г. запустил реализацию серии проектов по институциональному

строительству в Болгарии, Румынии и Турции. В задачу этих проектов входила поддержка текущего реформирования сферы развития людских ресурсов и подготовка данных стран к использованию ЕСФ. Проекты помогли странам-бенефициариям понять политики структурных фондов и требования к их реализации на практике. Они также показали значимость межведомственной координации и сотрудничества по вопросам ЕСФ. В Болгарии, например, знания, приобретённые участниками проекта, были использованы при формулировке компонентов стратегии по развитию людских ресурсов в рамках Национального плана развития. При проведении этих мероприятий также преследовалась цель усилить роль ключевых заинтересованных лиц регионального уровня в практической реализации программного цикла ЕС и улучшить социальный диалог. В Турции в ходе подготовки Совместного оценочного документа ЕФО осуществил разработку и распространение Базового исследования по вопросам занятости, помог в развитии компетенций для управления инициативами Европейского социального фонда и поддержал консультационный процесс вокруг европейских квалификационных структур.

В Румынии ЕФО отвечал за оценку последствий практической реализации грантовой инициативы программы Phare в рамках подготовки к использованию ЕСФ в контексте программы по рынку труда. В Турции же ЕФО отвечал за оценку последствий внедрения программы ЕС по активному рынку труда. В обоих случаях работа проводилась местными экспертами при поддержке европейского специалиста со стороны ЕСФ, предоставлявшего консультативную помощь и обучение в целях наращивания местного потенциала, необходимого для управления и оценки фондов типа ЕСФ. Проведённая оценочная работа также помогла наладить взаимодействие между ключевыми участниками программы по ЕСФ регионального и национального уровней.

### **Обучение в течение всей жизни**

В рамках внедрения положений Резолюции по обучению в течение всей жизни от 2002 г. ЕФО начал процесс консультаций по вопросам обучения в течение всей жизни в кандидатских странах. В консультациях приняли участие представители министерств, социальных партнёров, НПО, профессиональных организаций, образовательных и учебных учреждений и так далее.



Фото: ILO/M. Crozet

В сотрудничестве с Национальными наблюдательными центрами по запросу ГД «Образование и культура» в 2003 г. были подготовлены национальные отчёты по Меморандуму об обучении в течение всей жизни. Результатом командной работы стал отчёт *Выполнение стратегий по обучению в течение всей жизни в Европе: ситуация в странах-кандидатах, вступающих в ЕС*.

Вследствие проделанной работы как Румыния, так и Болгария добились высоких результатов в институционализации вопросов по обучению в течение всей жизни. Обучение в течение всей жизни стало одним из приоритетных направлений работы правительства, а социальные партнёры узнали об инициативах ЕС, предпринимаемых в этой области, и осознали важность своей роли в реформировании и созидании системы обучения в течение всей жизни. Одним из главных политических достижений стало заключение соглашения между болгарским правительством и Европейской Комиссией о разработке стратегии по обучению взрослых. В Румынии консультационный процесс дал импульс подготовке документов, определяющих приоритеты политики в сфере обучения в течение всей жизни. Кроме того, был пересмотрен ряд законодательных актов об образовании с тем, чтобы они включали приоритеты и принципы обучения в течение всей жизни. Был также учреждён компетентный орган по обучению взрослого населения и региональные центры обучения взрослых.

### Влияние поддержки ЕФО

Все заинтересованные стороны в Болгарии сходятся во мнении о том, что без помощи ЕФО стране было бы сложно создать необходимые институты и разработать законодательство в области ПОО, а также привлечь внимание политиков к определённым вопросам системы ПОО. Министерства, отвечавшие за сектор ПОО, и социальные партнёры ощущали нехватку знаний и опыта в решении проблем системы ПОО. Проекты ЕФО помогли им разработать политический календарь событий в сфере ПОО путём предоставления болгарским официальным лицам практических консультаций. ЕФО помог

адаптировать европейские стратегии и стандарты к болгарской действительности.

ЕФО также поощрял взаимодействие между различными болгарскими участниками системы ПОО, предоставлял информацию о системе ПОО и содействовал улучшению качества преподавания в ряде школ ПОО. Повышение информационной осведомлённости, привлечение внимания более широкой аудитории к вопросам ПОО, наращивание местного потенциала и развитие сотрудничества между заинтересованными сторонами были названы главными результатами деятельности ЕФО. В ряде случаев были запущены в работу новые институты и инициативы. Некоторые проекты оставили ощутимый след на политическом уровне, где они помогли инициировать или поддержать разработку новых законов и создание новых институтов, которые функционируют и по сей день и являются составной частью рамочной деятельности по развитию системы ПОО.

Работа ЕФО в Румынии содействовала проведению национальных реформ системы ПОО, определению приоритетных направлений деятельности, проведению политик ЕС и вступлению страны в ЕС. Его деятельность оказалось успешной благодаря тому, что руководители

проектов ЕФО построили прочные партнёрские взаимоотношения с ключевыми заинтересованными сторонами Румынии. Эксперты ЕФО, тщательно изучив местные потребности, смогли эффективно отвечать на специальные запросы со стороны румынских участников проектов и Представительства Европейской Комиссии. ЕФО выполнял связующую роль между политиками ЕС и теми изменениями, которые происходили в системе начального и непрерывного ПОО на национальном уровне. Это достигалось путём направления курса развития этих изменений и политик через консультации, проектную деятельность и непрерывную поддержку со стороны руководителей проектов ЕФО. ЕФО охватил своей работой области, не попавшие в спектр деятельности программы Phare или не нашедшие экспертной поддержки где-либо ещё. Румынские заинтересованные лица и социальные партнёры, занятые в проектах или мероприятиях ЕФО, повысили благодаря им свой уровень понимания проблем, накопили профессиональный опыт и желание работать вместе. Примеры, приведённые респондентами, включили наращивание компетенций секторных комитетов, внедрение в практику национальных квалификационных структур и укрепление связей между рынком труда и системой ПОО.



Фото: IL OIM, Crozet

Была также отмечена важность установления и развития межведомственного диалога, помогающего заручиться поддержкой руководителей в реализации реформ. Помимо этого, ЕФО сыграл центральную роль в обмене опытом между Румынией, странами-членами ЕС, странами, вступающими в ЕС, и кандидатскими странами, проходившем посредством проведения учебных поездок, семинаров и сравнительных исследований. На политическом уровне инициативы ЕФО помогли румынским коллегам лучше понять принцип и причины реформирования системы ПОО. Кроме того, они помогли им в развитии компетенций для реализации этих реформ на практике.

Деятельность ЕФО в Турции осуществлялась (и осуществляется) в соответствии с общими целями ЕФО по поддержке развития систем ПОО Турции. К этим целям относится создание условий для успешной реализации программ ЕС, соответствующих политике ЕС и национальной стратегии этой страны. Поддержка ЕФО в реализации программ, финансируемых ЕС, способствовала дальнейшему развитию законодательства и институциональных структур, например, турецкого закона о профессиональном квалификационном органе. Меры, предпринятые ЕФО, помогли упрочить взаимодействие между заинтересованными сторонами и развить командный подход к решению проблем. В целом, реализованная деятельность может стать хорошим примером для подражания. Многие респонденты по достоинству оценили роль ЕФО в том, что он позволил им посмотреть на многие вопросы с позиции ЕС, подкреплённой опытом, приобретённым в других странах, и иными полезными и смелыми идеями.

Влияние деятельности ЕФО на ситуацию в бывшей югославской Республике Македония оценивалось по отношению к достижению общей цели ЕФО в этой стране – развитию македонской системы ПОО. Одним из индикаторов того, что эта цель была достигнута, является новый закон о ПОО, утверждённый македонским Парламентом в июне 2005 г. в контексте реформирования системы

ПОО, осуществляемого при финансовой поддержке ЕС. Это событие можно рассматривать как прорыв на институциональном уровне, произошедший благодаря помощи ЕФО.

ЕФО предоставлял Европейской Комиссии и ГД «Расширение» в частности экспертную поддержку в разработке политики и её внедрения в тех областях, где у сотрудников Комиссии не хватало знаний и необходимого понимания местных условий. ЕФО также предоставлял ГД «Расширение» специальную информацию и статистику, выходящую за рамки официальных баз данных. Службы Комиссии смогли использовать помощь ЕФО для отслеживания прогресса в сфере реформирования системы ПОО и рынка труда, осуществляемого в рамках подготовки к вступлению в ЕС. Респонденты из числа сотрудников Комиссии сочли информацию (содержащуюся, например, в специализированных отчётах и обзорах хода реформирования систем ПОО), предоставлявшуюся ГД «Расширение» для использования в регулярных промежуточных отчётах, качественной и полезной в оценке общего прогресса. Полученная информация и проведённый анализ помогли определить общее направление развития Структурных фондов. В этом отношении эксперты ЕФО достигли своей цели, заключающейся в развитии предварительных условий для успешной реализации финансируемых ЕС программ реформирования системы ПОО.

#### **Комментарии стран-партнёров**

Заинтересованные лица стран-партнёров считают главными достоинствами ЕФО его знания и опыт в сетевом взаимодействии и посредничестве, последовательность его экспертной поддержки, понимание местного контекста, его хорошие административные навыки и его корпоративная память о реформах системы ПОО и политике рынка труда в партнёрских странах. Одинаково значимыми они признают знание ЕФО политик и процедур Европейской Комиссии.

В целом, респонденты высоко оценили тот факт, что оставаясь всегда «на

связи», ЕФО находится в курсе происходящих изменений, практичен и гибок в своих действиях, а также способен эффективно удовлетворять потребности завтрашнего и сегодняшнего дня. Один из опрошенных партнёров охарактеризовал это как взаимный обучающий процесс, в котором руководитель проектов ЕФО является авторитетом в вопросах контекста ЕС и чьё мнение о местных проблемах также выслушивается с уважением. К числу особых достоинств ЕФО представители Турции и бывшей югославской Республики Македония отнесли беспристрастность и надёжность ЕФО, а также гибкость и последовательность его деятельности, выходящей за рамки Технического задания.

#### **Комментарии Еврокомиссии**

ЕФО работает со службами Европейской Комиссии в Брюсселе, Представительствами ЕК и Европейским агентством реконструкции (в случае бывшей югославской Республики Македония). Респонденты со стороны ЕС особо отметили быстрый доступ к знаниям ЕФО, соответствующим уровню современных потребностей. Они также высоко отозвались о профессиональном постоянстве ЕФО, которое трудно найти в частных консалтинговых компаниях. Еврокомиссия дорожит высоким качеством экспертной поддержки ЕФО, глубоким знанием местных потребностей, реальностей и контекста. В целом, деятельность ЕФО ценится за возможность получить компетентное мнение независимых консультантов.

Что же касается участия ЕФО в программном цикле Европейской Комиссии, респонденты с удовлетворением отметили предоставленную техническую поддержку, помощь в разработке проектов, тендерные отборочные процедуры и мониторинг содержания, а также предоставление тематических экспертных знаний. Проекты ЕФО и мероприятия, реализованные в разных странах, связаны как между собой, так и с другими программами ЕС. Это обстоятельство значительно повышает эффективность каждого отдельного проекта.

## КАК К НАМ ОБРАТИТЬСЯ

Подробную информацию можно  
получить на веб-сайте ЕФО:  
[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

За любой дополнительной  
информацией обращаться в:

External Communication Unit  
European Training Foundation  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo, 65  
I – 10133 Turin  
T +39 011 630 2222  
Ф +39 011 630 2200  
E [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)



Отдел Публикаций

[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)

ISSN 1830-741-8



9 771830 741005