

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014 ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



Отчет завершён в марте 2015 года.

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

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

© Европейский фонд образования, 2015 г.
Копирование, за исключением копирования в коммерческих целях, разрешено с указанием источника.

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014 ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



Содержание

Введение	5
Резюме	7
1 Видение	11
1.1 Обзор систем профессионального образования и обучения региона.....	11
1.2 Видение развития систем ПОО	12
1.3 Катализаторы перемен.....	13
Население	14
Секторные изменения.....	15
1.4 Потенциал перемен	16
1.5 Деятельность и прогресс	18
2. Эффективность и результативность в удовлетворении спроса экономики и рынка труда.....	19
2.1 Экономические факторы спроса на ПОО	19
2.2 Механизмы баланса	23
2.3 Потенциал влияния системы ПОО на потребности экономики и рынка труда	24
2.4 Деятельность и прогресс	25
3 Эффективность и результативность в удовлетворении демографического, социального спроса и требований социальной включенности	27
3.1 Демографические факторы	27
3.2 Предоставление обучения гражданам	28
3.3 Удовлетворение социально-экономического спроса и требований социальной включенности	31
3.4 Деятельность и прогресс	31
4 Внутренняя эффективность систем ПОО	33
4.1 Обеспечение качества	33
4.2 Политики для преподавателей и руководителей учебных заведений.....	34
4.3 Преподавание и обучение	35
4.4 Эффективность использования ресурсов	36
4.5 Предпринимаемые меры и прогресс	38
5. Разработки и реализации политики.....	39
5.1 Определение видения.....	39
5.2 Эффективность удовлетворения экономического спроса	39
5.3 Деятельность и прогресс	40
Список использованной литературы	43

ВВЕДЕНИЕ

Каждые два года ЕФО предлагает странам-партнёрам провести анализ прогресса в реализации политик в области ПОО и профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Мониторинг достигнутого прогресса в политике ПОО занимает центральное место в Туринском процессе, первый раунд которого был запущен в 2010 году. Туринский процесс помогает выявить проблемы в реализации политики и способствует выработке общего видения. В ходе второго раунда Туринского процесса 2012 в каждой участвующей стране были определены четкие ориентиры, регламентирующие мониторинг прогресса реализуемой политики. Третий раунд Туринского процесса стартовал в 2014 г. Основная цель этого раунда заключается в мониторинге прогресса реализации политики согласно ориентирам 2012 г. и в практическом внедрении стремления партнерских стран к переходу от диагностики проблем к формулированию оптимальных политических решений.

Особая роль Туринского процесса состоит в консолидации систем ПОО с социально-экономическим контекстом, при этом развитие аналитической деятельности сопровождается внедрением соответствующих политических мер в рамках диалога с заинтересованными странами. Туринский процесс обеспечивает комплексный мониторинг прогресса реформирования систем ПОО на национальном, региональном и межстрановом уровнях. Целью Туринского процесса является продвижение единого подхода к решению проблем при одновременном развитии диалога заинтересованных сторон и коллегиального обучения.

Настоящий документ представляет собой региональный отчет о достижениях Туринского процесса 2014 в четырех странах Центральной Азии. Отчет обсуждался на региональной встрече участников Туринского процесса в Бишкеке 11-12 декабря. Окончательная версия подготовлена к международной конференции, которая состоится в Турине в июне 2015 года. В основу данного регионального документа, разработанного Узбекистаном, Таджикистаном, Кыргызстаном и Казахстаном при поддержке ЕФО, легли отчеты о ходе реализации Туринского процесса и результаты осуществлённой аналитической деятельности.

В отчете использовались данные открытых источников по образованию в регионе, в частности секторные планы развития образования, разрабатываемые каждой страной с 2012 г., а также информация статистических сборников Всемирного банка. Страновые отчеты подготовлены при поддержке ключевых заинтересованных сторон рассматриваемых стран. В отчетах Туринского процесса 2014 обозначены направления и содержание реализуемых реформ, а также прогресс, достигнутый системой ПОО с начала Туринского процесса в 2010 году. Отчет содержит перечень приоритетных сфер деятельности каждой страны и краткий обзор достигнутых результатов.

РЕЗЮМЕ

Развитие ПОО в странах Центральной Азии продолжается несмотря на дефицит ресурсов в некоторых областях. Преобразовательные процессы во многом продиктованы социально-экономическим запросом этих стран, а также растущим участием заинтересованных сторон в реализации политики. Произошедшие на протяжении последних двух десятилетий изменения выявили очевидный потенциал и готовность региона к переменам. Тем не менее, региональный потенциал распределен неравномерно. Возможности национальной системы ПОО определяются, в первую очередь, ее масштабами. Недостаточный уровень взаимодействия бизнеса и образования, а также межсекторного институционального сотрудничества по вопросам образования тормозят развитие потенциала. При этом практическое внедрение в рамках национальных институциональных систем нередко создает на этом пути больше препятствий, чем ограничения текущей политики. Таким образом, стоящие перед странами региона вызовы касаются как принятия решений в сфере политики, так и их практического воплощения, наибольшим образом затрудняющего внедрение перемен.

И хотя в каждой стране сформированы собственные модели занятости, представляется целесообразным выявление и распространение общих примеров передовой практики, которые могут быть интегрированы во все системы региона. Уровень занятости различается по странам Центральной Азии, при этом, несмотря на некоторое снижение по региону в целом, существенная доля занятых приходится на сельскохозяйственный сектор.

Все страны региона в той или иной мере проводят анализ рабочей силы и планирование в рамках национальных систем, включающее предоставление различной по степени точности прогнозной оценки потребности в навыках.

Ожидается, что наблюдающийся с 2010 г. рост числа краткосрочных курсов обучения в формальной системе образования расширит сотрудничество работодателей с провайдерами обучения. В то же время внимание к сфере профессиональной ориентации остается на относительно невысоком уровне. Система ПОО выполняет функцию социальной защиты населения на национальном уровне и содействует социальной интегрированности. В связи с этим большинство стран разработали программы, охватывающие группы населения с особыми потребностями.

Развитие механизмов взаимодействия и институционального межсекторного сотрудничества (к примеру, между начальным и средним образованием или между министерствами труда и образования) – ключевой вызов, стоящий перед всеми системами ПОО.

Одна из наиболее заметных современных тенденций региона – рост малого бизнеса, вносящего существенный вклад в валовый внутренний продукт (ВВП) и развитие занятости во всех странах региона. Тем не менее, зависящие от взаимодействия бизнеса и образования возможности систем НПО и НПОО в сфере обучения малого бизнеса остаются под вопросом.

Наиболее быстрыми темпами растет внутренняя эффективность систем ПОО региона, что находит отражение в формировании всеми странами новых институтов по развитию механизмов обеспечения качества. Статус государственных сертификатов и дипломов об образовании сохраняется и продолжает служить квалификационным ориентиром, отражающим доверие общества к государственным системам ПОО. За последние два года большинство стран увеличило расходы на ПОО. Ожидается, что эта тенденция сохранится и в будущем.

Доступ к ресурсам масштабных экономик, включающим инвестиции (в частности, материально-техническую базу и интеллектуальный потенциал преподавателей), расширяет возможности крупных систем ПОО в области повышения эффективности.

Институциональное сотрудничество более развито в сфере планирования и обзора политических тенденций, в то время как консультационное взаимодействие по вопросам политики требует расширения дискуссионной базы и развития совместных усилий на фазе внедрения. Кроме того, существует потенциал углубления регионального сотрудничества, в частности в вопросах содействия и максимального использования выгод трудовой миграции.

Особого внимания в контексте дальнейшего развития ПОО региона требуют инструменты поддержки мобильности граждан (например, рамки квалификаций), включая признание предшествующего обучения, механизмы взаимодействия бизнеса и образования (в частности, малого бизнеса), а также децентрализованное планирование в целях определения потребностей и повышения системной гибкости.

На основе полученных выводов из отчетов 2014 г., можно выделить следующие приоритеты стран:

ПРИОРИТЕТЫ, ВЫДЕЛЕННЫЕ В СТРАНОВЫХ ОТЧЕТАХ ПО ТУРИНСКОМУ ПРОЦЕССУ 2014

Страна	Тема
Казахстан	Сотрудничество между бизнесом и образованием в сфере разработки и внедрения политики Профессиональное развитие персонала системы ПОО как в системе образования, так и в бизнесе Качество и привлекательность ПОО
Кыргызстан	Взаимодействие между министерствами труда и образования по вопросам начального и среднего ПОО Развитие навыков преподавателей, мастеров производственного обучения и менеджеров системы образования, включая руководителей профессиональных учебных заведений Сотрудничество бизнеса и образования на национальном и секторном уровнях Сбор и практическое применение данных по рынку труда и образованию в целях повышения эффективности управления реализацией политики и обеспечения качества
Таджикистан	Сотрудничество между системными уровнями ПОО, включая обучение взрослых, а также начальное и среднее образование Обеспечение качества Взаимодействие между бизнесом и образованием, социальное партнерство на национальном уровне и расширение источников дохода Развитие профессионализма персонала, включая их технические навыки
Узбекистан	Сотрудничество бизнеса и ПОО, включая малые предприятия Послесреднее ПОО Непрерывное профессиональное обучение преподавателей

ПРОГРЕСС И ВЫЗОВЫ СИСТЕМ ПОО ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ С 2010 Г.

Область	Прогресс и вызовы 2010-12 гг.	Достижения, прогресс и вызовы 2010-14 гг.
<p>Законодательная база и стратегические документы</p>	<p>Все страны разработали новое законодательство или новые стратегии образования и занятости до 2015 или 2020 гг..</p> <p>В стратегических документах четко обозначены направления развития, его приоритеты и цели; большая их часть содержит план действий и бюджет, выделенный на внедрение реформ.</p> <p>Консультационный процесс расширен и включает социальных партнеров.</p> <p>Увеличены госрасходы на образование.</p>	<p>Развитие законодательства и рамок реализации политики ПОО продолжено и углублено за истекший период.</p> <p>Все страны обладают комплексными многолетними стратегиями развития сектора образования в целом и ПОО в частности.</p> <p>ПОО занимает видное место в правительственной политике всего региона; развитие профессиональных навыков стоит высоко на повестке дня бизнес-сообщества.</p>
<p>Государственное управление и вовлечение заинтересованных сторон</p>	<p>В большинстве стран учреждены национальные, региональные и местные советы по профессиональным навыкам с участием социальных партнеров.</p> <p>Вызов в части повышения приверженности различных партнеров, а также актуальности и эффективности их работы.</p> <p>Все страны учредили агентства ПОО или другие институты поддержки ПОО, играющие значимую роль в реализации политики.</p>	<p>Развитие институциональной базы продолжено и углублено в регионе путем дальнейшего развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ государственных институтов ПОО, например, методических центров; ▪ механизмов сотрудничества государства и заинтересованных лиц: Национальный совет по профессионально-техническому образованию, Национальный совет по аккредитации, Касипкор; ▪ секторных советов по профессиональным навыкам в Казахстане и Кыргызстане; ▪ родительских и общинных групп в советах учебных заведений и групп представителей. <p>Дальнейшие вызовы в сфере институционального сотрудничества в рамках внедрения политики.</p> <p>Возможности развития администрирования и планирования.</p>
<p>Сотрудничество во образования и бизнеса</p>	<p>Более активное участие работодателей в политическом диалоге и развитии стандартов.</p> <p>Возросший уровень партнерства между учебными заведениями и предприятиями.</p> <p>Предприятия представлены в советах учебных заведений Кыргызстана.</p> <p>Привлечение предприятий – ключевой приоритет политики Узбекистана и Казахстана, особым достижением которого стал Холдинг “Касипкор”.</p> <p>Достигнут прогресс в организации производственной практики в компаниях Узбекистана и Казахстана.</p>	<p>Развивается такая форма сотрудничества между бизнесом и правительством как круглые столы.</p> <p>Улучшен потенциал адаптации учебных программ в соответствии с потребностями предприятий местного уровня в системе начального ПОО.</p> <p>Рост объема стажировок и производственной практики для выпускников системы ПОО.</p> <p>В отдельных случаях сформированы системные подходы.</p> <p>Существует необходимость более пристального внимания к нуждам малого бизнеса.</p> <p>Существует потенциал к развитию совместных региональных подходов к поддержке мигрантов.</p>
<p>Заработные платы и обучение преподавателей</p>	<p>Все страны признали значимость труда преподавателей, существенно повысив их заработные платы.</p> <p>Улучшены возможности повышения квалификации преподавателей.</p>	<p>Уровень заработных плат преподавателей сохранен или повышен.</p> <p>По всему региону внедряются инициативы по обучению преподавателей.</p>
<p>Финансирование системы ПОО</p>	<p>Во всех четырех странах введено подушевое финансирование (эффективность еще не подтверждена).</p>	<p>Объем финансирования увеличен и диверсифицирован через вознаграждения или частные учебные курсы.</p> <p>Неясны перспективы дальнейшего внедрения подушевого финансирования, до сих пор присутствующего в стратегиях развития образования.</p> <p>Финансовая эффективность является приоритетом во всех странах.</p>
<p>Развитие стандартов</p>	<p>Все страны разработали новые профессиональные и образовательные стандарты и начали обсуждение развития национальных рамок квалификаций.</p>	<p>Содержание и стандарты профессионального образования поддержаны системными процессами на национальном уровне или адаптированы к местным условиям.</p> <p>Регулярное обновление содержания профессионального образования проходит в непрерывном режиме.</p>

Область	Прогресс и вызовы 2010-12 гг.	Достижения, прогресс и вызовы 2010-14 гг.
		<p>Во всех странах модернизированы национальные классификаторы профессионального образования.</p> <p>В регионе проходит обсуждение национальных рамок квалификаций, тем не менее их практическое внедрение остается на начальной стадии. Отсутствует стратегия развития.</p> <p>Более пристальное внимание к стратегиям активного обучения.</p> <p>Повышено внимание к развитию учебных программ профобразования на расширенной предметной основе, включающей обучение иностранным языкам в качестве профессиональной компетенции.</p>
<p>Качество и обеспечение качества</p>	<p>Несмотря на определенные различия во всех странах, качество является приоритетом развития.</p> <p>Кыргызстан и Таджикистан внедрились механизмы обеспечения качества через структурные подразделения обеспечения качества учебных заведений и через развитие Центра управления качеством образования.</p> <p>Привлечение бизнеса, обучение преподавателей и инвестиции в инфраструктуру окажут влияние на повышение качества в целом, однако при этом необходимо не упускать из виду внедрение более системного подхода к обеспечению качества.</p>	<p>Основное внимание уделяется обеспечению качества – приоритет всех стран.</p> <p>Движение от контроля качества к обеспечению качества.</p> <p>Максимально пристальное внимание большинства стран к повышению качества преподавания через дослужбное обучение и обучение на рабочем месте.</p> <p>Поступательное внедрение оценки и самооценки как инструмента развития учебных заведений.</p>
<p>Привлекательность ПОО и пути образования</p>	<p>ПОО остается для студентов второстепенным выбором образовательной стези, за исключением Узбекистана.</p> <p>Сохраняется озабоченность по поводу высокого уровня отсева студентов, в особенности в Кыргызстане и Таджикистане.</p> <p>Рост числа обучающихся в системе ПОО и частных учебных заведениях ПОО, возможно, является индикатором повышающегося статуса ПОО.</p> <p>Нехватка информации для выпускников о возможностях дальнейшего обучения в университетах, других послесредних заведениях ПОО или о возможностях трудоустройства.</p> <p>Ограниченное число выпускников ПОО продолжает обучение в университетах.</p> <p>Необходимо работать над восполнением нехватки информации о рынке труда и профессиональном ориентировании.</p>	<p>Продвижение ПОО как образовательной опции благодаря улучшению имиджа ПОО как инструмента получения занятости.</p> <p>Развитие возможностей получения повышения квалификации после окончания учебного заведения и усиление продвижения ПОО государством; работодатели осознают необходимость повышения квалификации.</p> <p>Развитие малого бизнеса как источника занятости также работает на повышение привлекательности ПОО.</p> <p>Необходимо институциональное признание тенденций развития краткосрочных курсов, закрепленное рамками финансирования и практической реализации.</p>
<p>Развитие учебных заведений</p>	<p>Потенциал повышения эффективности учебных заведений ПОО.</p> <p>Стимулирование развития учебных заведений и устранение барьеров улучшит качество ПОО.</p>	<p>Развитие многочисленных процессов обеспечивает дальнейшее развитие учебных заведений ПОО в регионе.</p>
<p>Сбор и использование индикаторов реализации политики</p>	<p>Увеличение объема информации и статистических данных по системе образования.</p> <p>Традиционно скудные специализированные данные по системе ПОО.</p> <p>Комбинированный сбор количественных и качественных данных для проведения мониторинга и оценки политики будет способствовать реализации политического цикла.</p>	<p>Стратегические многолетние планы, содержащие индикаторы или стандарты, ориентирующие стратегии развития ПОО во всех странах.</p>

1 ВИДЕНИЕ

1.1 Обзор систем профессионального образования и обучения региона

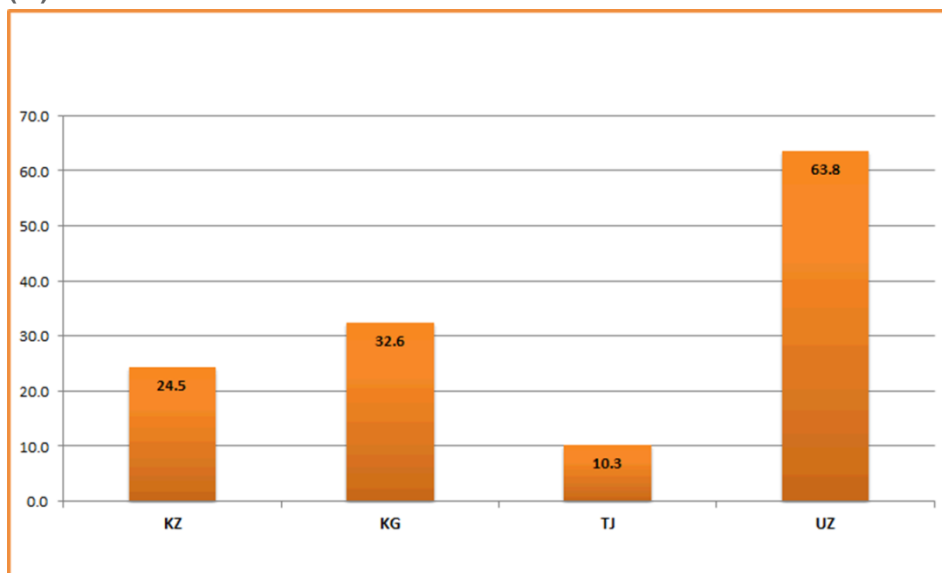
Во всех странах региона сформированы системы ПОО, предоставляющие начальное и непрерывное профессиональное образование (НПО и НПОО). При этом их структура заметно отличается друг от друга. Управление государственным секторном в купе с соответствующим законодательством, позволяют оказывать системам ПОО региона значительную поддержку. Основное принципиальное различие в структуре ПОО региона заключается в роли ПОО в среднем образовании. В Узбекистане ПОО обладает высоким статусом, в Казахстане – средним статусом, а в Кыргызстане и Таджикистане – низким, но при этом растущим статусом.

Каждая страна проводит меры адаптации к крупным социально-экономическим вызовам сегодняшнего дня. Их системы ПОО либо уже демонстрируют высокий уровень активности, либо обладают потенциалом к достижению успеха в контексте текущих вызовов, большей частью обусловленных рамками реализуемых политик или возможностями финансовых и институциональных систем. К другим национальным факторам, влияющим на формирование систем ПОО региона, относятся размер стран и их географическое расположение.

В большинстве случаев в центре внимания среднесрочных стратегий стоит решение приоритетных задач.

Системы ПОО всех стран региона нацелены, в первую очередь, на подготовку студентов к успешному выходу на рынок труда и дальнейшей занятости.

ДИАГРАММА 1.1 ДОЛЯ СТУДЕНТОВ ПОО В СРЕДНЕМ ОБРАЗОВАНИИ ВТОРОЙ СТУПЕНИ (%)



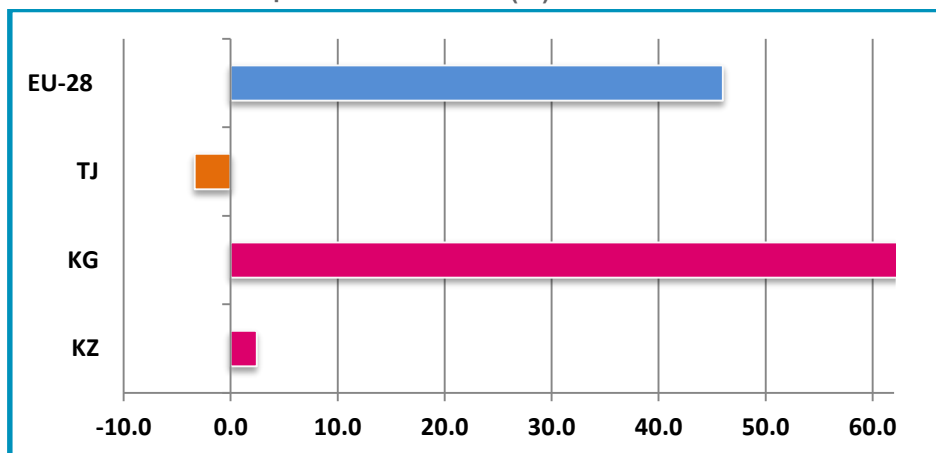
Источник: Институт статистики ЮНЕСКО

Наиболее расширенная сеть учебных заведений ПОО представлена в Узбекистане. Согласно национальным данным Узбекистана около 90% 16-19-летних заняты в системе образования. Разница оценок, представленных **ДИАГРАММОЙ 1.1** и национальными статистическими данными Узбекистана, обусловлена различиями базовых информационных источников. Ключевое отличие узбекской системы ПОО от других систем региона заключается в ее

объеме – самом крупным из всех стран региона. Национальный показатель Узбекистана равняется 90%.

Согласно сравнительным данным Туринского процесса 2012 и 2014 охват системой ПОО в процентном отношении к общему числу обучающихся на уровне среднего образования второй ступени вырос в Кыргызстане (+114,5%) и Казахстане (+2,4%). Узбекистан, в свою очередь, сохраняет высокие показатели обучения, зарегистрированные в 2012 г., в то время как в Таджикистане наблюдается некоторое снижение показателей (-3,4%). Во всех странах региона предоставление ПОО начинается после получения общего образования в 16 лет.

ДИАГРАММА 1.2 ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ПОО В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ К ПОКАЗАТЕЛЯМ ВЫСШЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ИЗМЕНЕНИЯ СОГЛАСНО ТУРИНСКОМУ ПРОЦЕССУ 2012-14 ГГ. (%)



Источник: вычисления ЕФО на основе данных ЮНЕСКО

Наиболее развит формальный сектор НПОО в Кыргызстане и Таджикистане. Тем не менее, если в Кыргызстане НПОО предоставляется в рамках двухлетней программы на базе специализированных институтов, в Таджикистане НПОО, как правило, обеспечивается краткосрочными программами национальной системы центров обучения взрослого населения. В Узбекистане НПОО предоставляется в рамках краткосрочных курсов на базе центров обучения взрослых при профильных министерствах. В частности, НПОО предоставляется в форме краткосрочных курсов обучения профессионалов, стремящихся к повышению квалификации в целях дальнейшего карьерного развития. Краткосрочные курсы в области НПОО также распространены в Кыргызстане.

Продолжается развитие механизмов координации между другими секторами образования и ПОО, однако в этом сегменте достаточно заметны региональные различия. Узбекистан предлагает ПОО в рамках старших классов средних специальных учебных заведений, в то время как Кыргызстан и Таджикистан обеспечивают комбинированный образовательный подход. Кроме того, различается уровень доступности высшего образования, предполагающий возможность поступление в ВУЗы по окончании среднего образования в Таджикистане и Узбекистане и преференциальное поступление в высшие учебные заведения по завершении среднего ПОО в Кыргызстане.

1.2 Видение развития систем ПОО

Перспектива развития систем ПОО региона, изложенная в отчете Туринского процесса 2012, сохраняет свою актуальность и в 2014 году. Страны региона продемонстрировали приверженность проведению обоснованной и последовательной политики ПОО. Каждая из стран заявляет о ПОО как о ключевом факторе социально-экономического развития. В то время как определение единого видения систем ПОО региона не представляется возможным,

видение развития систем ПОО каждой из четырех стран в отдельности указывает на общее восприятие ПОО как важного участника социально-экономического развития. В настоящее время в регионе не прослеживается необходимости в разработке конвергентного видения роли ПОО. Тем не менее, существует потребность и возможность выработки более тесного международного сотрудничества как на общерегиональном, так и на межстрановом и международном уровне. Такое сотрудничество может подразумевать как страны-члены, так и партнерские страны ЕС.

Поддержка всех систем ПОО опирается на законодательно-правовую базу и многолетние стратегические планы, определяющие направления и ориентиры развития. Сектору ПОО уделяется достаточно внимания во всех четырех странах региона. Политика ПОО реализуется на высшем уровне, и ее роль в секторе образования в целом приобретает все большее значение.

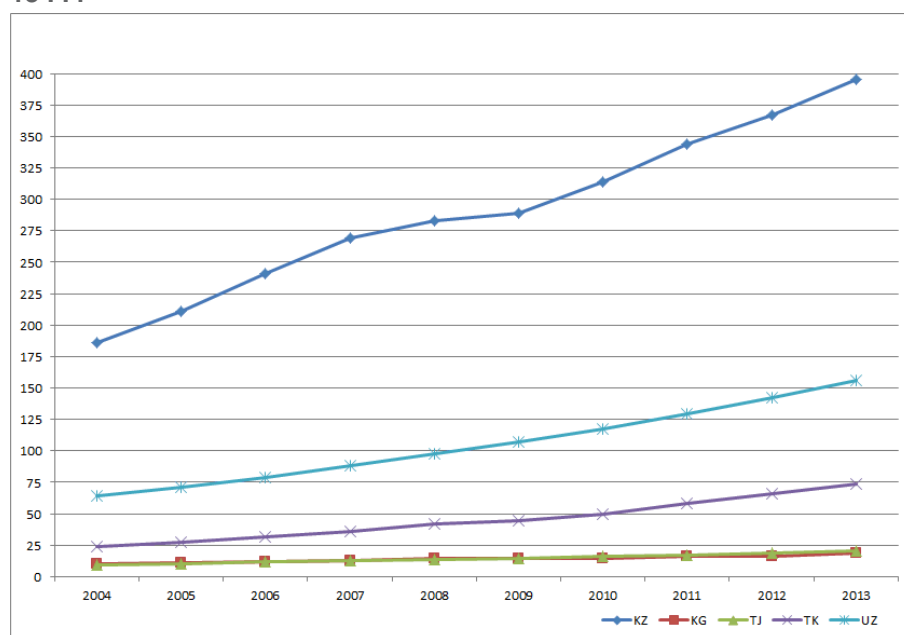
Перспективное развитие каждой системы в основном ориентировано не на взрослое, а на молодое поколение.

1.3 Катализаторы перемен

Как правило, фактические данные как таковые не становятся катализатором преобразований. Принимая решения в вопросах приоритетного развития политики, правительства не исходят напрямую из системно собранных данных и выводов, сделанных на основе их тщательного анализа. В основе программных оценок и стратегических выкладок действительно лежат статистические данные, однако катализаторами перемен, как правило, становятся национальные интересы в области социально-экономического развития.

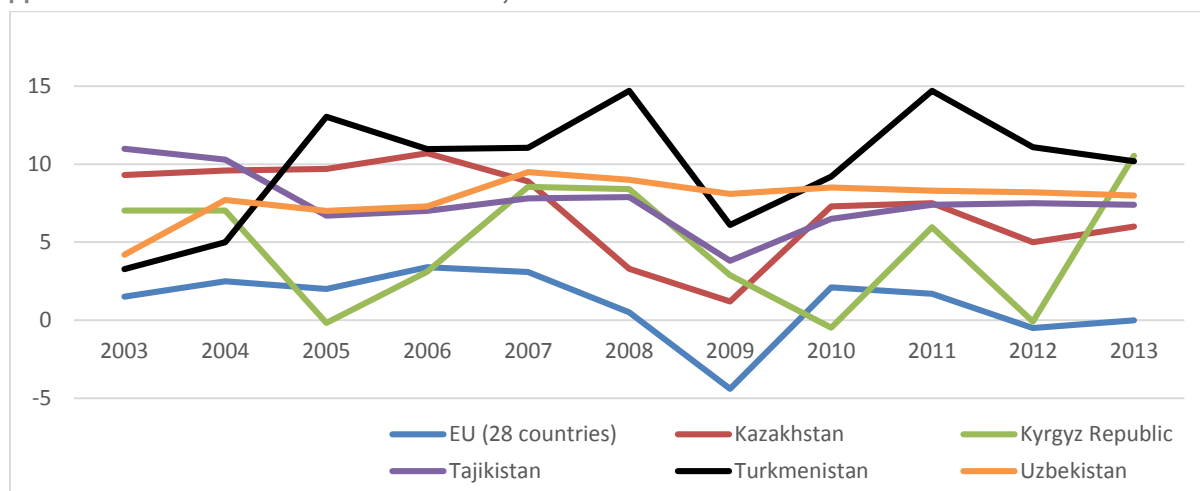
Каждая страна, в первую очередь, рассматривает общие задачи по достижению экономического роста, а также структурные преобразования в отраслях экономики, имеющих прямое влияние на качество жизни простых граждан. В целом, уровень экономического роста позитивен и соответствует по общим показателям относительному размеру экономик каждой из стран. При этом экономика Казахстана растет быстрее экономики Узбекистана, которая в свою очередь развивается более высокими темпами, чем в Кыргызстане и Таджикистане.

ДИАГРАММА 1.3 ВВП (ППС, ТЕКУЩИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДОЛЛАР), ТЕНДЕНЦИИ 2004-13 ГГ.



Источник: вычисления ЕФО на основе данных Всемирного банка

ДИАГРАММА 1.4 ТЕМПЫ РОСТА ВВП, 2003-13 ГГ.

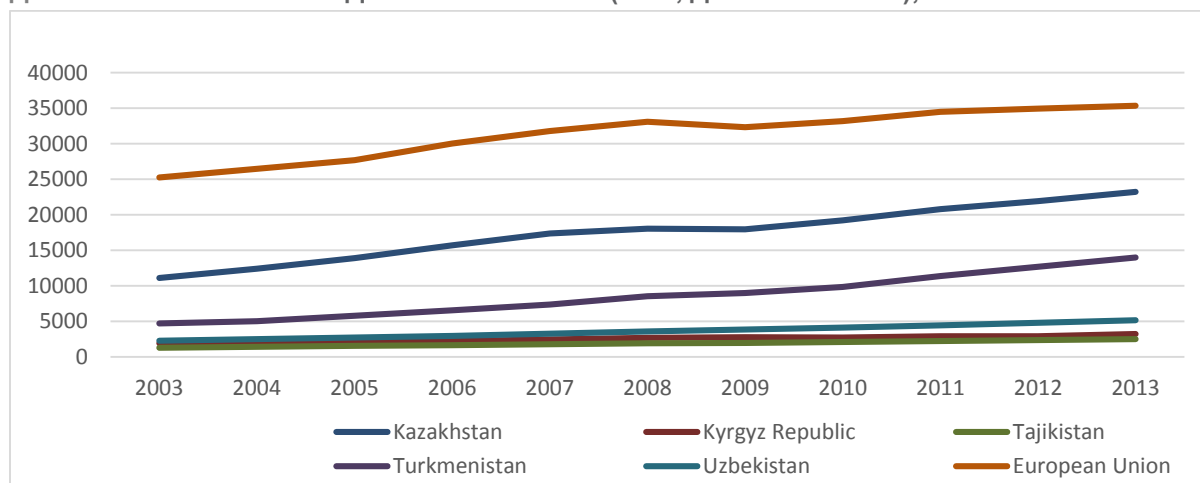


Источник: Евростат и Всемирный банк

В период между отчетами Туринского процесса 2012 и 2014 процентное выражение изменения темпов годового прироста ВВП было негативным во всех странах, за исключением Кыргызстана.

Относительно уровня ВВП на душу населения наиболее высокие темпы роста продемонстрировал Казахстан и Туркменистан.

ДИАГРАММА 1.5 ВВП НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ (ППС, ДОЛЛАРЫ США), 2003-13 ГГ.

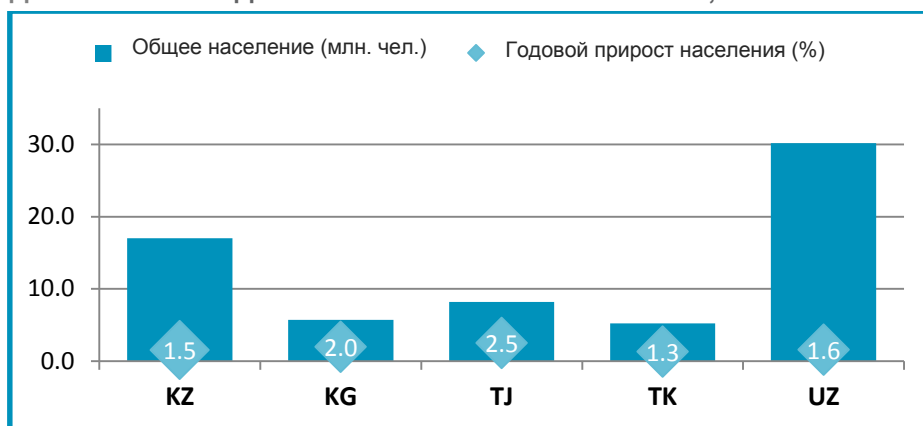


Источник: Всемирный банк

Население

Население центральноазиатских стран продолжает расти. Узбекистан представляет собой наиболее густонаселенную страну региона (30,2 млн.чел.). За ней по численности населения следуют Казахстан (17 млн.чел.), Таджикистан (8,2 млн.чел.), Кыргызстан (5,7 млн.чел.) и Туркменистан (5,2 млн.чел.).

ДИАГРАММА 1.6 ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ, 2013 Г.



Источник: Всемирный банк

Наиболее заметным драйвером перемен в системе ПОО представляется рост молодого населения и влияние этого явления на трудовые ресурсы в целом. Требуется разработка правительственных инициатив, отражающих эту демографическую тенденцию, создающую новый крупный пласт рабочей силы, ожидающий абсорбации экономикой региона.

Демографическое давление на центральноазиатские страны продолжится. Регион приближается к той черте, за которой основная доля рабочего населения будет представлена рабочей силой наиболее активного трудоспособного возраста. Данная ситуация требует особенно пристального внимания к повышению эффективности использования рабочих кадров для максимального извлечения экономической выгоды и потенциальной отдачи от растущего населения¹.

ТАБЛИЦА 1.1 ОЦЕНКА И ПРОГНОЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, 2010 И 2025 ГГ. (ТЫС.)

	2010			2025		
	Общее население	Молодежь 0-14 лет	Население работоспособного возраста 15-64 лет	Общее население	Молодежь 0-14 лет	Население работоспособного возраста 15-64 лет
Казахстан	15 921,1	3 966,4	10 895,8	18 115,6	4 632,6	11 903,5
Кыргызстан	5 334,2	1 602,7	3 495,2	6 556,6	2 076,0	4 114,2
Таджикистан	7 627,3	2 739,2	4 636,0	10 538,6	3 786,2	6 302,3
Туркменистан	5 042,0	1 473,8	3 360,4	5 951,3	1 530,5	4 055,8
Узбекистан	27 769,3	8 267,4	18 282,7	32 991,3	8 439,8	22 451,9

Источник: ПРООН, Перспективы мирового населения: Обзор 2012 г.; средний вариант

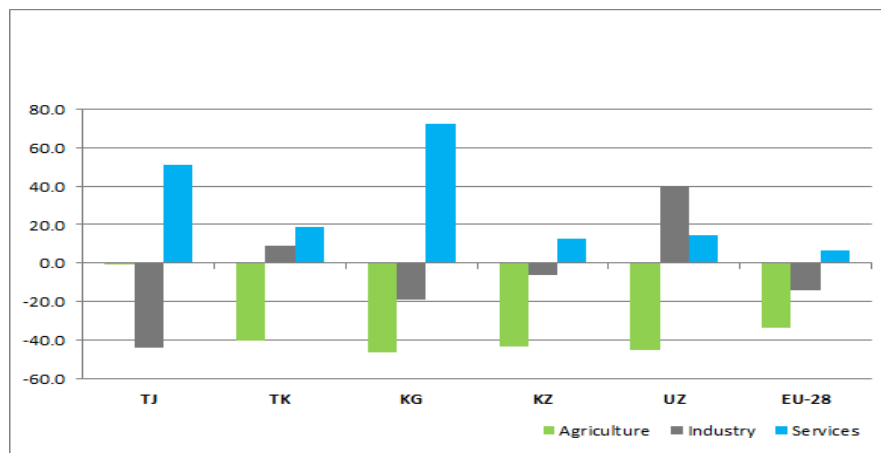
Секторные изменения

Относительно высокие и стабильные темпы экономического роста в регионе способствуют развитию сферы услуг, увеличивая спрос работодателей на новые типы навыков и соответственно обновленные учебные программы. Структурные преобразования на региональном уровне в основном относятся к определенному спаду в сельскохозяйственном

¹ Возможности для мужчин и женщин в развивающейся Европе и Центральной Азии, 2012 г.

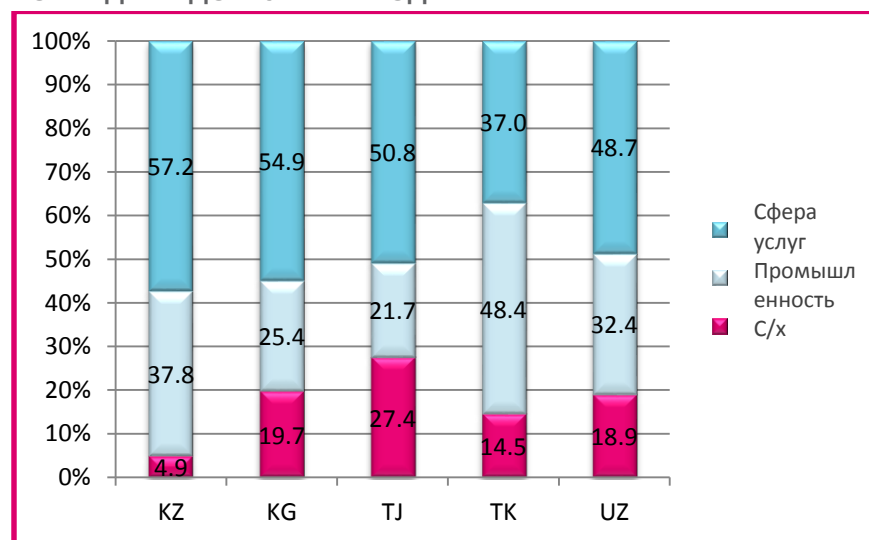
секторе (как доли ВВП) и подъёму сферы услуг (туризм, розничная торговля, бизнес-услуги, транспорт и дистрибуция). В этом отношении Таджикистан отличается достаточно незаметными сдвигами в сельскохозяйственном секторе, почти не влияющими на его добавленную стоимость. В то же время промышленность этой страны сократилась существенно, чем в других экономиках региона.

ДИАГРАММА 1.7 ВВП ПО СЕКТОРАМ (ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ, % ОТ ВВП), ИЗМЕНЕНИЯ ЗА 2000-12/13 ГГ.



Источник: вычисления ЕФО на основе данных Всемирного банка

ДИАГРАММА 1.8 ВВП ПО СЕКТОРАМ (ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ, % ОТ ВВП), ПОСЛЕДНИЙ ДОСТУПНЫЙ ГОД



Источник: Всемирный банк

Сельское хозяйство продолжает играть важную роль в экономике региона. Доля добавленной стоимости этого сектора превышает 14% от общего объёма добавленной стоимости продукции всех четырех стран, за исключением Казахстана (4,9%). Доля промышленности в ВВП колеблется в границах 22% в Таджикистане и 48% в Туркменистане. При этом сфера услуг формирует более половины всего ВВП трех из пяти стран (Кыргызстан, Таджикистан и Казахстан).

1.4 Потенциал перемен

Регион обладает обширным потенциалом для внедрения перемен. За последние двадцать лет странам региона удалось провести целый ряд необходимых преобразований. Тем не менее,

возможности по внедрению перемен распределены в регионе неравномерно. Различия в объеме систем ПОО предполагают различный потенциал интеграции новых решений. Каждой системе приходится сталкиваться с вызовами, создающими дополнительное давление на материально-технические, административные и финансовые структуры, что в свою очередь оказывает неравномерное воздействие на результативные показатели сектора.

Помимо требований развития навыков, содействующих занятости и отвечающих потребностям бизнеса, растет необходимость в повышении гибкости систем. Для выполнения этой задачи правительственным структурам стран региона предстоит выработать устойчивый подход к определению будущих вызовов, а также повысить уровень компетенции для оценки опыта реализации политики и формулировки соответствующих выводов.

В достижении перемен должны быть задействованы как финансовые, так и институциональные ресурсы. Доступные финансовые средства различаются по странам региона. Институциональные рамки систем ПОО располагают необходимым организационным потенциалом для планирования и внедрения инициатив, однако этот потенциал распределен по региону неравномерно. Наибольшие бюджетные ограничения демонстрируют Таджикистан и Кыргызстан. Помимо финансово-ресурсного обеспечения ключевые препятствия связаны с недостатком взаимодействия между бизнесом и образованием, а также между институтами разных секторов образования. Безусловно, главным из этих двух препятствий является первое.

Основные препятствия лежат не в сфере развития политики, а в практической плоскости и относятся к внедрению инициатив в рамках институциональных систем.

На национальном уровне ограничения чаще всего касаются вопросов горизонтальной и вертикальной координации, как, например, межведомственное сотрудничество или внутриинституциональная коммуникация по вертикали внедрения политики. Некоторые внедренческие механизмы оказываются эффективнее других. Например, адаптация изменений, предполагающих более высокую степень сотрудничества между бизнесом и образованием, занимает более длительное время, чем те изменения, которые могут быть внедрены обеими сторонами независимо друг от друга.

Тем не менее, в некоторых системах комплексные практики взаимодействия нашли широкое применение и используются на благо развития как бизнеса, так и системы образования. К примеру, в регионе учреждена практика поддержки стажировок на предприятиях для студентов ПОО, предполагающая подписание трехсторонних договоров между студентами, учебными заведениями и предприятиями. В то же время можно найти яркие примеры передовой практики преподавания, управления учебными заведениями и внедрения инноваций на местном уровне. В этом отношении предоставляется замечательная возможность определения и продвижения удачных примеров передовой практики в рамках содействия внедрению новых инициатив.

Плодотворные международные отношения как между организациями, так и между государствами также способствуют внедрению перемен. Например, сотрудничество ЕС с региональными системами ПОО позволило внести на повестку дня разработку рамок квалификаций. Исходя из этого каждая страна стремится к налаживанию собственной сети международных отношений. Подобное сотрудничество развивается как с европейскими, так и азиатскими странами: Германией, Японией, Южной Кореей и др., - которые могут поделиться своим опытом в области внедрения перемен. Одним из примеров подобного взаимодействия является охвативший регион текущий диалог о возможностях развития немецкой “дуальной” системы обучения как одной из моделей предоставления ПОО.

1.5 Деятельность и прогресс

С 2010 г. все страны сформулировали и модернизировали национальные стратегии развития ПОО. Все стратегии отличаются четкой направленностью и долгосрочным планированием. Признана необходимость адаптации содержания ПОО в рамках совместных консультаций с бизнес-сообществом. Этот процесс, по общему признанию, должен стать постоянным фактором влияния на развитие системы ПОО.

Система ПОО получила мощную поддержку в регионе по нескольким новым направлениям. Во-первых, смещен фокус с обучения узким компетенциям на развитие общих профессиональных навыков, повышающих возможности занятости на рынке труда. В контексте продвижения трудовой мобильности расширено содержание программ обучения путем включения ряда предметов как общего, так и профессионально-технического характера, формирующих базу для непрерывного обучения студентов ПОО. В течение последнего десятилетия региональный сектор ПОО прошел путь преобразования от выполнения большей частью функции социальной защиты до системы, способной играть важную роль в социально-экономическом развитии стран. В большинстве государств региона система ПОО рассматривается не в изоляции, а как часть системы образования, формирующей структуры и процессы, направленные на развитие непрерывного обучения. По всему региону идет наращивание мощности систем ПОО, которые становятся более комплексными и эффективными в части управления и развития.

С 2010 г. учебные заведения ПОО либо сохранили, либо заметно увеличили долю учащихся, что отражает повысившийся статус системы в целом. Частично это объясняется развитием кооперации между учебными заведениями ПОО и потенциальными работодателями.

2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ СПРОСА ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА

2.1 Экономические факторы спроса на ПОО

Основные факторы влияния на спрос включают структурную адаптацию и демографические вопросы. В регионе сложно выделить единую матрицу спроса на навыки. Скорее, структура спроса представлена многосложной мозаикой факторов, определяющих потребности в сфере профессиональных компетенций.

ТАБЛИЦА 2.1 ИНДИКАТОРЫ РЫНКА ТРУДА, ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ (%)

		Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан	ЕС-28, средние показатели
Уровень экономической активности по полу (15+)	Всего	71,7	64,2	50,1	60,6	60,8	57,6
	Женский	66,8	51,8	38,4	46,4	47,6	51,2
Уровень занятости по полу (15+)	Всего	67,9	58,8	44,3	54,0	54,0	51,4
	Женский	62,5	46,9	34,4	41,4	42,4	45,6
Уровень безработицы по полу (15+)	Всего	5,3	8,4	11,5	4,0	0,4	10,8
	Женский	6,5	9,5	10,5	2,3	Недоступно	10,8
Уровень молодежной безработицы по полу (15-24)	Всего	3,9	17,6	16,7	Недоступно	Недоступно	23,4
	Женский	5,1	20,1	13,7			

Замечание: Таджикистан – возраст населения 15-75 лет; Туркменистан и Узбекистан (уровень экономической активности/занятости) – оценочные показатели; Туркменистан и Узбекистан (уровень безработицы) – административные данные, возраст населения неизвестен; недоступно – данные отсутствуют.

Источники: Национальные статистические службы (Туркменистан и Узбекистан: уровень экономической активности/занятости – МОТ; Узбекистан: уровень безработицы – Лаборста).

Представленные данные указывают на существующие различия между странами региона, некоторые из которых демонстрируют более высокие уровни экономической активности населения. Показатель активности в Казахстане составляет 71,7%, Кыргызстане – 64,2%, Туркменистане и Узбекистане – 61%, и в Таджикистане – 50,1%. Уровень участия рабочей силы на рынке труда среди женщин колеблется от 38% в Таджикистане (2009) до 67% в Казахстане (2012).

Общий уровень занятости в странах Центральной Азии варьируется в пределах 44,3% (Таджикистан) и 67,9% (Казахстан). Последние данные в сравнении с показателями отчета Туринского процесса 2012 демонстрируют незначительное повышение общего уровня занятости в Кыргызстане и Казахстане при наблюдающемся снижении уровня занятости среди

женского населения. Эти данные сопоставимы со стабильными показателями женской занятости в странах ЕС на фоне некоторого снижения общего уровня занятости.

Наиболее высокий уровень региональной безработицы, согласно официальным данным, зарегистрирован в Таджикистане (11,5%), однако при сравнении этого показателя с данными ЕС (в среднем 10,8%), эта цифра кажется не такой драматичной. В свою очередь Туркменистан и Узбекистан демонстрируют чрезвычайно низкий уровень безработицы.

Анализ показателей безработицы также указывают на то, что в этих двух странах женскому населению приходится сталкиваться с более высокой безработицей, чем мужчинам, в то время как в Таджикистане и Туркменистане эти показатели значительно ниже. Кроме того, данные о гораздо более высоком уровне участия женщин на рынке труда Казахстана демонстрируют в целом повышенный спрос на рабочую силу в этой стране региона.

Регион испытывает смешанные тенденции в сфере создания новых рабочих мест. С 1996 г. занятость в Узбекистане в среднем росла на уровне 2,87% в год, в то время как население трудоспособного возраста прирастало ориентировочно на 2,63% в год. Тем не менее, в Кыргызстане создание рабочих мест в формальном секторе экономики оставалось ниже уровня прироста населения (формально, занятость росла в среднем на 0,14% в год, при этом прирост населения в период 1996-2012 гг. составлял 1,2% в год). В то же время численность граждан, вступающих на рынок труда, непропорционально выше количества рабочих мест, создаваемых в формальном секторе экономики.

В Таджикистане спрос на рабочую силу как в формальном, так и в неформальном секторе с 1996 г. рос в среднем на 2,84% в год, в то время как население работоспособного возраста прирастало на 2,8% в год, что практически означает создание около 1 млн. дополнительных рабочих мест за последнее десятилетие. Тем не менее, с 2006 г. население страны выросло на 17%, при этом уровень формальной занятости достиг лишь 10% (Всемирный банк, 2014а). Эти негативные тенденции отразились на уровне безработицы женского населения Кыргызстана, в то время как в Казахстане, напротив, эта тенденция оказалась положительной (+4.4%). Показатели молодежной безработицы в Таджикистане и Кыргызстане выше, чем в Казахстане.

Уровень производительности труда в Узбекистане за последнее десятилетие значительно вырос. В период 2000-2011 гг. прирост на одного рабочего составлял более 4% в год. По всему региону, включая Таджикистан, традиционно экономически отстающий от соседей по региону, уровень производительности труда в период 2000-2011 гг. вырос более чем на 50%, а с 2005 г. этот показатель достиг 32%. В Кыргызстане темпы роста производительности труда были более замедленными (Всемирный банк, 2014а).

Значительная часть трудящегося населения зачастую занята без оформления официальных трудовых договоров. В неформальном секторе занята большая часть трудоспособного населения всех стран: 60% – Таджикистана, 70% активной рабочей силы Кыргызстана и существенная доля занятых Узбекистана.

Данные тенденции определенным образом упрочивают позиции неформального сектора занятости. При этом, поглощая рабочую силу, неформальный сектор потенциально грозит ослаблением профессиональных квалификаций трудовых ресурсов. Влияние неформальной экономики может иметь непропорциональный эффект на различные группы населения, в особенности это касается сельскохозяйственного сектора.

Сфера услуг представляет собой крупнейший сектор занятости Узбекистана, Таджикистана и Кыргызской Республики.

ТАБЛИЦА 2.2 ЗАНЯТОСТЬ ПО СЕКТОРАМ (%)

Страна	С/х	Промышленность	Услуги
Кыргызстан	27	17	56
Таджикистан	35	19	46
Узбекистан	22	14	64

Источник: Всемирный банк, 2014а

Потребность в навыках до сих пор наиболее ощутима в сфере общих сервисно-ориентированных компетенций, включающих коммуникации, командную работу, ИКТ и бизнес-технологии в целом. В перспективе экономического развития на фоне нехватки рабочих мест, способных поглотить растущую рабочую силу, удовлетворение текущего спроса распределено по региону неравномерно. Различия проявляются как между, так и внутри стран региона.

Работодатели заявляют о серьезных проблемах с поиском персонала, обладающего специализированными компетенциями, что свидетельствует о секторном характере нехватки навыков. При этом на фоне менее эффективных сфер деятельности, к которым относится сельское хозяйство и государственный сектор, выделяются такие динамично развивающиеся сектора, как газопромышленная, строительная и транспортная.

ТАБЛИЦА 2.3 РАБОТОДАТЕЛИ, СЧИТАЮЩИЕ НЕХВАТКУ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА ОСНОВНЫМ ОГРАНИЧЕНИЕМ В БИЗНЕСЕ (%)

Страна	Процент работодателей
Кыргызстан	20-30
Казахстан	50-60
Узбекистан	30-40
Таджикистан	30-40

Источник: Всемирный банк, 2014б

Политика в сфере ПОО может способствовать решению этих проблем, однако нельзя упускать из виду и другие политики по развитию бизнеса. В этой связи урегулирование вопросов регионального рынка труда включает стратегию, которую можно обозначить “навыки плюс”. Эта стратегия в комбинации с другими политиками ПОО призвана помочь решению, если не всех, то целого ряда насущных проблем.

Рост экономики – приоритетная задача, работа над выполнением которой должна вестись по нескольким направлениям: создание рабочих мест, трудовая мобильность и сокращение долгосрочной безработицы. Это предполагает, по крайней мере, в среднесрочной перспективе важную и последовательную роль государства в управлении развитием навыков и политикой занятости, включая вопросы координации миграционных потоков и рынка труда.

Малый бизнес продолжит оказывать влияние на формирование спроса в сфере профессиональных навыков. На сегодняшний день устойчивая тенденция развития малых предприятий в регионе вносит значительный вклад в рост ВВП и уровня занятости всех стран.

Сектор малого бизнеса представляет собой важную точку роста региона в целом. На его долю приходится более 90% предприятий Казахстана, приблизительно 75% занятых Узбекистана и 41% – Таджикистана. Рост объема малого бизнеса продиктован как позитивными, так и негативными следствиями адаптаций, через которые в настоящее время проходят экономики

региона. Позитивные тенденции большей частью берут свое начало в процессе смены курса, связанного с доминированием масштабных предприятий, управляемых государством.

Отчет по Туринскому процессу 2012 указывает на два основополагающих фактора, влияющих на развитие малого бизнеса: первый продиктован четкими целями экономической выгоды, второй фактор – созданием микро-предприятий в тех областях, где отсутствуют возможности формальной занятости.

Малые предприятия из группы первого из вышеозначенных факторов распределены по всем секторам региона, однако наиболее сильно их присутствие ощущается в сфере услуг, особенно в форме бизнес и торговых услуг, персонального сервиса, туристического направления, розничной торговли и информационных технологий. Малые и средние предприятия стали источником роста занятости во всех четырех странах. За последнее десятилетие их численность заметно увеличилась.

Несмотря на значительный вклад в ВВП всех стран, предприятия этой группы охвачены системой ПОО региона неравномерно. Кроме того, рост данного сектора не был в полной мере отражен в стратегиях реформирования, хотя данные страны предоставляют определенный набор услуг по обучению в сфере развития малого бизнеса и вспомогательных служб. Данные услуги включают инициативы формального сектора, например, модификацию содержания учебных программ в связи с обучением управлению малым бизнесом, или поддержку стартапов новых и недавних выпускников учебных заведений ПОО и безработных (к примеру, в Узбекистане и Кыргызстане помощь в получении кредитов и выделение микро-займов осуществляется в качестве стартаповых мер по развитию малого бизнеса). Ряд инициатив также проводится в неформальном секторе. К ним относятся инициативы с привлечением местных сообществ, многочисленные программы со стороны торговых палат и ассоциаций промышленников, стажировки, организуемые непосредственно между учебными заведениями и предприятиями.

Как правило, в данном бизнесе большей востребованностью пользуются многопрофильные специалисты, обладающие определенным набором узких компетенций в сочетании с общими квалификациями и навыками предпринимательства. В связи с этим процессом возникает потребность в реализации двух типов мер: введение обучения подобным навыкам в учебные программы ПОО и развитие механизмов предоставления работникам и студентам возможностей получения этих навыков. Тем не менее, на сегодняшний день представляется сложным определить, ведется ли работа по организации обучения между предприятиями и учебными заведениями на уровне начального и непрерывного ПОО для удовлетворения потребностей малого бизнеса.

Второй тенденцией в сфере малого бизнеса является развитие микро-предприятий, толчком к которому послужило отсутствие реальных или формальных возможностей трудоустройства. Потребности в навыках этой группы предприятий во многом совпадают с потребностями первой группы, однако между ними наблюдаются определенные различия. Ограничения в сфере навыков в данном случае в основном касаются доступа к системе ПОО, а не ее содержания, поскольку персоналу таких предприятий необходима связь с формальной системой обучения.

В этой связи представляется целесообразным учреждение большего числа консультативных органов и систем признания квалификаций в целях признания результатов неформального и неофициального обучения, в особенности касательно сельского хозяйства и сельских районов проживания.

Структурные изменения в целом, как представляется, формируют в некоторых секторах качественно новый перечень требований к профессиональным квалификациям, тем не менее

недостаток новых рабочих мест не позволяет заменить старые матрицы занятости рабочей силы.

2.2 Механизмы баланса

В регионе функционируют различные механизмы приведения предложения навыков (широко представленного сектором образования и обучения) в соответствие с текущим спросом (представленным бизнес-сектором). Все страны отдают себе отчет в необходимости достижения баланса между соискателями занятости и доступными на рынке вакансиями. Тем не менее, на сегодняшний день, как и в 2012 г., общий подход к урегулированию данной проблемы не выработан. При этом многие политики и предприниматели демонстрируют высокую заинтересованность в поиске возможных решений.

Все страны предпринимают шаги в сфере анализа рабочей силы и национального планирования, в той или иной степени обеспечивающего прогнозирование потребностей в навыках. Эти меры представляются своевременными, но недостаточными для комплексного удовлетворения текущего спроса на рынке труда. Производимые на национальном уровне расчеты содержат вероятность значительной погрешности, в первую очередь, по причине масштабности неформальной занятости. Все страны обновили свои национальные классификации занятости и создали механизмы, направленные на выявление новых типов занятости для их внесения в перечень квалификаций.

Вакансии рынка труда распределяются среди торговых палат и центров занятости населения, однако не известно, какая доля вакансий проходит через данный фильтр. Все страны обладают потенциалом по развитию сотрудничества с работодателями и управлению географическими и секторными тенденциями в сфере вакансий через министерства образования и труда.

Казахстан, Кыргызстан и Таджикистан работают над развитием сотрудничества на национальном и субнациональном уровнях, например, в рамках секторных советов по профессиональным навыкам, находящихся в настоящее время на разных стадиях развития. В Кыргызстане на фазе становления находятся семь секторных советов по профессиональным навыкам: в легкой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, туристической индустрии, сфере услуг (предприятия общественного питания), энергетике и добывающей промышленности.

Узбекистан также ищет пути расширения сотрудничества бизнеса и образования, фокусируя внимание на привлечение к процессу торговой палаты и Национального центра среднего специального профессионального образования.

Дополнительные стратегии по определению новых компетенций рынка труда, как правило, ориентированы на местный, региональный или секторный уровень. Спектр этих стратегий – от программ, обусловленных местным спросом региональных учебных центров (Таджикистан), до механизмов взаимодействия новых работников и трудящихся со стажем, включающих местные торговые палаты, а также Министерства труда и образования (Узбекистан). Другие механизмы предполагают организацию ярмарок вакансий, на которых работодатели смогут продвигать возможности трудоустройства выпускников и местные договоры сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями.

Во всех странах созданы сети учебных центров. Разнообразие их форм варьируется от подразделений министерств труда до ассоциированных органов специализированных министерств и ведомств, например, Транспортный учебный центр при Министерстве транспорта или Туристический учебный центр при Министерстве туризма. Эти институты дополняют услуги, предлагаемые Министерством образования. Чаще всего сфера их

деятельности охватывает обучение взрослых и краткосрочные учебные курсы. Как указано в региональном отчете по Центральной Азии за 2012 г., в рамках всех систем предоставляются краткосрочные курсы, направленные на перекавалификацию или повышение квалификации тех, кто ищет возможности приведения своих компетенций в соответствие со спросом рынка труда.

2.3 Потенциал влияния системы ПОО на потребности экономики и рынка труда

Региональный потенциал систем ПОО по формированию спроса на навыки различен. Частично это объясняется разным уровнем развития взаимоотношений между бизнесом и образованием. Распределение рабочей силы по рынку труда, как правило, обусловлено спросом со стороны работодателей, а не предложением навыков со стороны провайдеров образования и обучения. Тем не менее, существуют определенные возможности по сдерживанию ожиданий работодателей.

В тех областях деятельности, в которых предложение необходимых навыков достаточно устойчиво (особенно это касается региональных рынков труда), работодатели могут поощряться к перспективному планированию рабочих мест, базирующемуся на уверенности в будущей доступности рабочих кадров требуемой квалификации. Наибольших успехов в этой связи можно достичь в случае гибкости местных учебных программ и наличия развитого взаимодействия между местными заинтересованными сторонами. По сравнению с 2010 г. эта тенденция к 2014 г. показала рост во всем регионе. В особенности инициативы по повышению гибкости учебных программ коснулись Казахстана, Узбекистана и Кыргызстана.

Эффект от подобного взаимного влияния спроса и предложения не отмечен данными отчета, однако его потенциал огромен, в частности в таких секторах, как туризм и транспорт, особенно в тех сельских районах, где двойные инвестиции могли бы быть компенсированы обеспечением более качественной информацией по местному рынку труда.

Системы ПОО могут также частично влиять на спрос путем поддержки развития предпринимательства в рамках предоставления обучения в сфере малого бизнеса. Это направление достаточно перспективно, особенно в тех случаях, когда обучение охватывает навыки в области трудоустройства и человеческих ресурсов. При внедрении данных подходов в бизнес-процесс повышается качество практики найма персонала и последующего использования полученных навыков в рамках занятости. Для увеличения возможностей ПОО влиять на спрос в сфере навыков потенциальные “пользователи” услуг ПОО должны быть осведомлены о типах доступных им навыков и услуг, а также о путях их применения на практике.

На фоне наблюдающегося роста диверсификации услуг и расширения перспектив в сфере развития краткосрочных курсов в регионе предложены новые возможности по инновации услуг ПОО. Помимо полного объема квалификаций, предоставляемых в системе начального и непрерывного ПОО, работодатели и отдельные граждане выражают потребность в обучении более узким навыкам, которые бы дополнили их арсенал компетенций, позволив приобрести требуемые специализированные навыки без необходимости прохождения полного курса профессиональной подготовки. Государственные и частные провайдеры обучения региона начали работу над созданием краткосрочных учебных курсов еще до 2010 года. Широкое применение этих курсов в формальном секторе могло бы привлечь большее число работодателей к развитию тесного сотрудничества с учебными заведениями. Несмотря на количественное распространение краткосрочных курсов во всех странах, институциональные шаги по их внедрению в практику обучения предприняты не были.

2.4 Деятельность и прогресс

Демографический фактор оказывает наиболее заметное влияние на сферу занятости региона. Информационные и институциональные ограничения, связанные с недостаточным уровнем взаимодействия между соответствующими министерствами (например, труда и образования) продолжают тормозить темпы развития. Несмотря на ряд предпринятых усилий по улучшению коммуникационного взаимодействия и междепартаментного сотрудничества, необходимо внедрение более устойчивых мер по стабилизации ситуации.

Недостаточно активно используется система профессионального ориентирования. В то же время, в сочетании с опросами работодателей по вопросам качества и индекса вакансий на базе публикуемых объявлений эта система могла бы быть использована для поддержки студентов в выборе профессионально-технических специальностей.

Современные системы ПОО в основном обращены к вопросам предложения рабочей силы. Во всех странах эти системы проходят инновационный путь. В регионе предоставляется множество возможностей для изучения успешных примеров деятельности и передачи передового опыта. Этот подход мог бы получить развитие в рамках исследовательской программы, направленной на анализ и распространение данных результатов в регионе.

3 ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО, СОЦИАЛЬНОГО СПРОСА И ТРЕБОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ВКЛЮЧЕННОСТИ

3.1 Демографические факторы

Как указано в отчете 2012 г. существенное влияние на регион оказывает внутринациональная и международная миграция. Миграция предлагает частичное решение проблем занятости в регионе путем перераспределения рабочей силы между рынками труда с избыточной и недостающей рабочей силой. Денежные переводы составляют дополнительную статью дохода региона, стимулирующую рост покупательной способности домохозяйств и территорий. Однако в то же время (особенно в отношении миграции из сельских районов в городские) данные тенденции могут создавать дополнительное давление на отдельные семьи и общество в целом, а также такие социальные учреждения, как учебные заведения.

Согласно Туринскому отчету по Центральной Азии 2012 г. некоторые региональные области демонстрируют высокий уровень мобильности населения.

Трудовая миграция представляет собой одну из ключевых тенденций Центральной Азии, и зачастую предлагает выход из сложной ситуации тем рабочим, которые не способны найти достойную работу в родной стране. Странами-реципиентами миграционных потоков стали Российская Федерация и Казахстан. Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, как правило, являются странами-отправителями трудовых мигрантов.

По некоторым оценкам в 2010 г. 2 млн. граждан Узбекистана² проживало за рубежом. Подавляющее большинство внешних мигрантов работает в Российской Федерации, меньшая часть – в Казахстане. На сегодняшний день в Российской Федерации находится более трех четвертей внешних трудовых мигрантов Узбекистана (86%). На территории Казахстана, второго по значимости места пребывания трудовых мигрантов, проживает 12% узбекских мигрантов.

Общее число мигрантов из Таджикистана составляет приблизительно 1,3 млн. человек, 85% из которых уезжает в Российскую Федерацию. Уровень международной миграции в Таджикистане чрезвычайно высок – более каждого третьего жителя страны мужского пола в возрасте 20–39 лет находится на заработках за границей. Основными причинами миграции в Россию и Казахстан являются факторы, связанные со спросом на рабочую силу, культурным наследием и общими языковыми предпосылками.

Договоры регионального сотрудничества, предполагающие безвизовый въезд, также способствовали тому, что Российская Федерация стала главным направлением трудовой миграции из Таджикистана. Большинство таджикских мигрантов занято в строительной отрасли, торговле, жилищном секторе, клининговых услугах, сельском хозяйстве и ремонтно-техническом обслуживании. Страны-реципиенты мигрантов имеют возможность восполнить нехватку рабочей силы, миграционные службы трудоустройства – распределить трудовые

² Уровень эмиграции в Узбекистане более чем вдвое превышает мировые показатели (3,2%) и вдвое выше, чем в других странах среднего достатка (2,7%). В то же время этот показатель ниже, чем в странах Европы и Центральной Азии в целом (10,7%).

ресурсы по региону, а страны-отправители мигрантов – получить доход от денежных переводов из-за границы. Тем не менее, родные страны мигрантов сталкиваются со сложностями по реинтеграции вернувшихся назад в ряды национальной рабочей силы.

В отличие от Таджикистана, вопросы трудовой миграции в Кыргызстане не настолько политизированы, несмотря на то что миграция из Кыргызской Республики продолжает нарастать. По некоторым данным около 500 000 жителей Кыргызстана охвачены трудовой миграцией.

Достаточно высокая степень внешней трудовой мобильности в регионе не отражает степень мобильности на национальных рынках труда региона. Женское население предпочитает внутреннюю миграцию, в то время как мужское население чаще выбирает международную миграцию. В частности, молодежь рассматривает миграцию как возможность найти работу и приобрести новый опыт и навыки. Миграционные потоки в городской и сельской местности созвучны подобным тенденциям в сфере спроса на навыки. Рост городских экономик, как правило, активнее стимулирует развитие человеческого капитала не в сельской местности или сельскохозяйственном секторе, а в городах.

ТАБЛИЦА 3.1 ДОЛЯ НАСЕЛЕНИЯ 18-64 ЛЕТ, НЕ ИСКЛЮЧАЮЩЕГО ВОЗМОЖНОСТЬ ВНУТРЕННЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ (%)

Страна	% населения
Кыргызстан	25
Казахстан	20
Узбекистан	18
Таджикистан	14

Источник: Всемирный банк, 2014b

Несмотря на масштаб миграции, в регионе наблюдается нехватка механизмов извлечения максимальной выгоды из процессов миграции и трудовой мобильности населения. В настоящее время ведутся дискуссии о признании результатов поученного обучения, однако на сегодняшний день ни одной из стран не выработано системного подхода к решению этой задачи.

3.2 Предоставление обучения гражданам

Преподавание начального ПОО по всему региону осуществляется бесплатно при базовых высоких показателях грамотности и универсальной доступности общего образования. Кроме того, система начального ПОО предоставляет питание и место в общежитии тем студентам, которые проживают вдали от учебного заведения.

Статус системы ПОО различается по странам. Особенно это касается высшего образования и в меньшей степени общего образования. Тем не менее, ПОО рассматривается во всех странах в качестве пути выхода на рынок труда. Наиболее превалирует данное убеждение в Узбекистане, где система ПОО охватывает большую часть среднего специального (или высшего) образования, имеет более выгодный статус по сравнению с общим образованием и предоставляет выпускникам лучшие возможности по трудоустройству. В данном аспекте Казахстан показывает схожие результаты.

В Кыргызстане как следствие более высоких показателей занятости и преференциального доступа к системе высшего образования для выпускников среднего ПОО начальное ПОО привлекает все больше студентов. В Кыргызстане различия между начальным и средним ПОО

весьма значительны, при этом выпускники системы среднего ПОО отличаются более высокой профессиональной подготовкой для рынка труда. С 2006 г. показатели участия в системе начального ПОО в Кыргызстане оставались неизменными (около 26 000 чел.), в то время как количество учащихся среднего ПОО увеличилось почти вдвое – с 41 000 чел. до более чем 93 000 чел. за тот же период.

Рост системы ПОО Таджикистана во многом обязан расширению обучения взрослых и краткосрочных учебных курсов, при этом начальное ПОО играло достаточно скромную роль. В Таджикистане правительство объединило полномочие по управлению обеими системами ПОО под началом Министерства труда, миграции и занятости населения. Предпринятые меры должны способствовать повышению координации и взаимодействия между двумя системами обучения.

Краткосрочные курсы оказывают прямое содействие процессу трудовой миграции населения. Одной из позитивных реализованных инициатив в Таджикистане стало создание центров компетенций, направленных на развитие профессиональных навыков взрослых граждан, в особенности сельской местности. Данный опыт может послужить примером для других сельских территорий по всему региону. Несмотря на общедоступность системы ПОО на начальном уровне, в регионе существует ряд различий на уровне обучения взрослых. Как правило, подготовка в рамках этой системы нацелена на переквалификацию безработного населения, однако остальные типы обучения взрослых в основном доступны только за дополнительную плату. Помимо системы непрерывного ПОО наблюдаются различия между странами региона в сфере доступности других форм обучения взрослых.

Область профессионального ориентирования выделяется обширным потенциалом, который она способна предложить заинтересованным лицам. Инструменты данной системы могут помочь сделать правильный карьерный выбор и повысить осведомленность студентов о потенциальных возможностях занятости. И хотя данные системы в регионе функционируют, между ними наблюдаются значительные страновые различия. Масштабный потенциал взаимодействия бизнеса и образования указывает на необходимость преобразования и модернизации услуг и механизмов профессионального ориентирования.

Учитывая рост демографической нагрузки, система ПОО играет дуальную роль в обществе, обеспечивая дальнейшую занятость и развитие, и выполняя, таким образом, функцию социальной защиты населения в регионе. Наибольшее давление испытывает вступающая на рынок труда молодежь, однако и более взрослые трудящиеся ощущают на себе давление, например, когда работникам со средним стажем приходится приобретать новые навыки или профессионалам старшего поколения – прилагать усилия к сохранению занятости.

Иной вид давления испытывают такие под-группы населения, как женщины, представители этнических меньшинств, мигранты, сельские жители или сельскохозяйственные работники, а также люди с ограничениями здоровья.

Три центральноазиатские страны (Кыргызстан, Таджикистан и Казахстан) отмечают общий рост коэффициента демографической нагрузки.

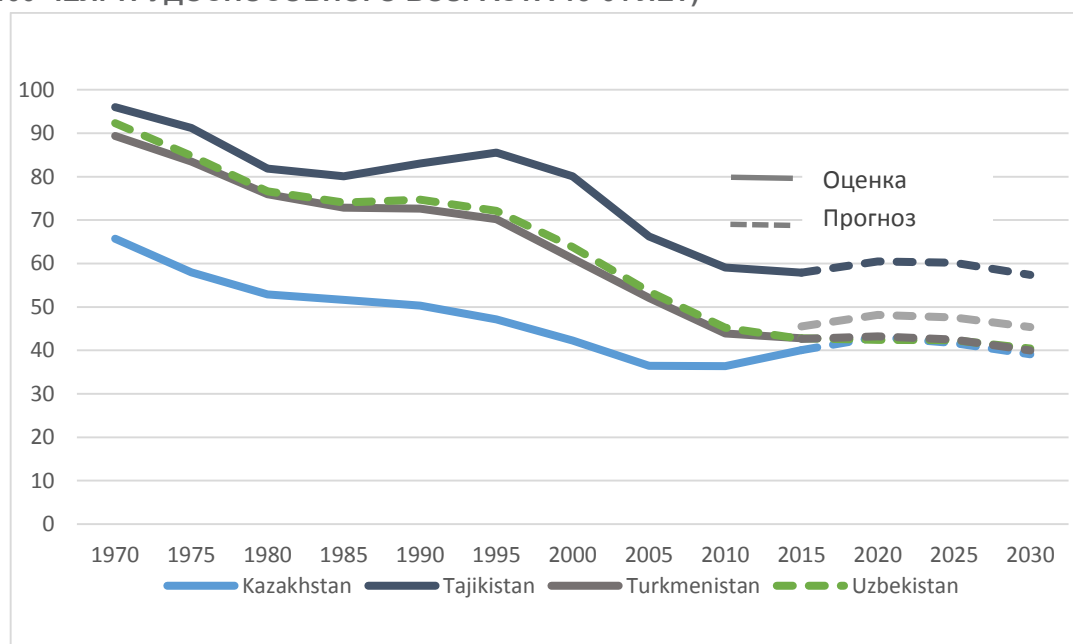
ТАБЛИЦА 3.2 КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ, 2013 Г.

	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан
Общий коэффициент демографической нагрузки (%)	48,0	52,7	64,1	48,3	49,0
Изменения с Туринского процесса 2012	3,2	0,6	0,2	-1,6	-3,4
Коэффициент зависимости молодых (%)	38,1	46,4	58,9	42,2	42,6
Изменения с Туринского процесса 2012	3,3	1,3	0,3	-2,1	-3,4

Источник: Всемирный банк

Таким образом, изменения коэффициента зависимости молодых укладываются в общую тенденцию.

ДИАГРАММА 3.1 ДЕМОГРАФИЯ – КОЭФФИЦИЕНТ ЗАВИСИМОСТИ ДЕТЕЙ (% ОТ 0-14 ЛЕТ НА 100 ЧЕЛ. ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА 15-64 ЛЕТ)



Источник: ПРООН, Перспективы мирового населения: Обзор 2012 года; средний вариант

Во всех стран региона прослеживается последовательность в развитии и направленности политических преобразований. За некоторыми исключениями, во всех странах большей частью совпадает политическое решение новых вызовов. Различия в результатах предпринимаемых действий, в основном, объясняются объемом ресурсов, которыми располагает то или иное правительство для внедрения необходимых мер. Кроме того, определенное значение имеет мощность экономики страны, а также ее географическое расположение и численность населения. Помимо этих различий, страны региона объединяет целый ряд общих тенденций, что предполагает существенный потенциал к обмену успешным опытом в сфере реализации политик.

3.3 Удовлетворение социально-экономического спроса и требований социальной включенности

Все страны региона развивают общий подход к профессиональной ориентации ПОО, поддерживая при этом программы обучения групп меньшинств и уязвимых слоев населения. Несмотря на отсутствие единой политики, как показывает практика, все страны используют унифицированный набор критериев по предоставлению услуг людям с ограниченными возможностями и специализированным учебным заведениям, также обеспечивая преподавание и обучение на родном языке.

Соблюдается гендерное равенство, в частности на уровне обязательного школьного обучения. Эти процессы находят устойчивую поддержку во всех странах региона. Тем не менее, в некоторых системах наблюдаются различия в сфере гендерной сегрегации, что проявляется (умышленно или нет) в делении специализаций учебных заведений ПОО на чисто мужские (автомеханика) и женские (текстиль и общественные службы).

Показатели Всемирного банка указывают на значительное расхождение в оплате труда женского и мужского населения Таджикистана и Кыргызстана, где показатели более низких доходов женщин в 25% и 80% соответственно объясняются гендерными различиями (Всемирный банк, 2014b).

С 2010 г. после нескольких лет начальных преобразований национальный язык значительно увеличил свою долю в системе образования каждой из стран. Системы образования региона придерживаются принципа инклюзивности, и существующие расхождения в основном продиктованы различиями в объемах финансирования и масштабах национальных систем образования и обучения. Эти различия демонстрируют те вызовы, которые стоят перед отдельными странами центральноазиатского региона. Наиболее серьезные трудности испытывают сельские районы. На данных территориях системы образования и обучения подвергаются наибольшему испытанию в сфере интеграции молодежи и других сообществ из уязвимых групп населения.

3.4 Деятельность и прогресс

Система ПОО сохранила свой инклюзивный характер структуры социальной защиты. Большинству стран удалось разработать программы, нацеленные на группы населения с особыми потребностями. В целом, эта область испытывает ресурсные ограничения, однако информация, доступная по данному вопросу, не достаточно разъясняет ситуацию. Тем не менее, эффективность каждой системы как инструмента инклюзии зависит от способности экономик стран региона обеспечить занятость. Данный аспект повышает региональную уязвимость, поскольку все страны (за исключением Казахстана) обладают высокой численностью сельского населения, нуждающегося в дополнительных рабочих местах.

Демонстрируя различные подходы в других областях, системы образования и обучения всех стран проявляют солидарность в решении вышеозначенных задач. В этом отношении все системы обладают широким потенциалом для обмена передовой практикой в рамках содействия дальнейшему развитию систем ПОО региона.

4 ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ ПОО

4.1 Обеспечение качества

Вопросы развития внутренней эффективности имеют в системах ПОО региона наибольший резонанс. Все страны запустили соответствующие инициативы и достигли прогресса в их реализации. Обеспечение качества обучения и, как результат, повышение трудоустраиваемости выпускников играет в регионе ключевую роль. Регион объединяет общее понимание проблем, при этом не хватает общего подхода к их решению. Развитие систем ПОО региона направлено на выстраивание связи между процессами обеспечения качества и повышения возможностей занятости. В центре внимания – обеспечение уверенности в том, что студенты получают необходимые знания, навыки и понимание ценностей, которые помогут им в получении достойной занятости. Основа этой уверенности – знания, полученные в стенах учебных заведений.

Во всех странах реализация инициатив в сфере качества ПОО сталкивается со сложностями как в сфере затрат, так и в сфере результатов обучения. Затраты, как правило, охватывают модернизацию материально-технической базы, программ обучения, системы обучения преподавателей и соответствующих методик подготовки на разных стадиях предоставления услуг. Результаты, в свою очередь, охватывают итоги экзаменов, институциональный мониторинг, инспекционные практики, а также налаживание каналов обратной связи с заинтересованными сторонами, например, бизнесом и родителями.

Все страны работают над созданием новых институтов, вовлеченных в процесс усовершенствования качества обучения. Предпринимаемые шаги включают учреждение Холдинга “Касипкор” в Казахстане, Национального аккредитационного совета в Кыргызстане, а также новых методических центров в Узбекистане и Таджикистане. Все эти институты имеют разную направленность: Касипкор и Национальный аккредитационный совет в основном заняты вопросами внешних провайдеров, в то время как новые методические центры ставят своей задачей развитие систем ПОО путем повышения качества предоставляемых услуг в рамках модернизированной инфраструктуры и преподавательских методик. Более активное привлечение работодателей к оценке компетенций является ключевым процессом, ведущим к повышению роли работодателей в системе ПОО в целом. Касипкор своей деятельностью преследует четко обозначенную цель – наращивание сотрудничества между образованием и бизнесом.

Получение квалификаций представляет собой кульминационный этап в каждой системе образования и обучения. В Кыргызстане официальное признание квалификаций – это важная веха, знаменующая окончание начального и среднего ПОО.

Государственные сертификаты и дипломы об образовании сохранили свой высокий статус, и, как правило, рассматриваются в качестве базового квалификационного ориентира в системах ПОО. В каждой стране также имеется ряд нетретичных послесредних квалификаций или сертификатов, входящих в систему ПОО, но при этом не связанных с основными национальными квалификациями профессионального образования, представленными, как правило, дипломами Министерств образования об окончании среднего образования. Другие же квалификации и сертификаты выпускаются либо Министерствами труда, либо центрами обучения взрослого населения. В то же время усилия, предпринимаемые по объединению всех этих сертификатов в единых национальных рамках квалификаций, достаточно ограничены.

Все страны рассматривают создание национальных рамок квалификаций, однако разработка их концепции продвигается медленно. Наблюдается определенный прогресс на пути создания секторных рамок квалификаций для преподавателей, включающих национальную оценочную систему Казахстана и Узбекистана. Отсрочка в разработке частично объясняется действием различных факторов инновационного развития, при которых внутренние системные изменения (правительственные инициативы) перевешивают давление внешних источников (работодатели), а также отсутствием оценки результатов обучения и полученного опыта студентов ПОО.

Ожидается, что вопрос доступности различных типов квалификаций и того, каким образом они соотносятся друг с другом и различными возможностями рынка труда, станет ключевым на политической повестке дня региона в ближайшем будущем.

Каждой страной разработана собственная система управления обеспечением качества. Основные различия касаются степени прозрачности систем обеспечения качества для пользователей и их интеграции в работу системных провайдеров обучения.

И хотя учебные заведения ПОО наращивают частоту проведения самооценок качества и эффективности своей деятельности, в регионе отсутствуют регулярные публикации результатов оценки качества систем ПОО. Данная ситуация также отражает подход к обеспечению качества, который, как правило, ставит в центр внимания вопросы преподавания, а также квалификации учителей и руководителей учебных заведений. Инспекционные практики чаще всего ориентированы на проверку соблюдения административных процедур и количественных, а не качественных показателей.

Во всех странах процессы обеспечения качества имеют законодательную основу, а все роли в них закреплены за определенными институтами. До недавнего времени системы региона в целом практиковали подход, подразумевающий вложение средств в обеспечение качества ПОО. Однако в последнее десятилетие, особенно с 2010 г., акцент постепенно перемещался в сторону ориентированности на результативность обучения в рамках профессиональных стандартов. Все страны определили целевые показатели, которые легли в основу оценки изменений в сфере повышения качества как части долгосрочных стратегий систем ПОО.

Вместе с тем существует значительный потенциал дальнейшего усовершенствования механизмов обеспечения качества систем ПОО региона.

4.2 Политики для преподавателей и руководителей учебных заведений

Инициативы в области профессионального развития преподавателей и руководителей учебных заведений реализуются во всех странах региона уже несколько лет. В центре инициатив – видение учебных заведений как ключевого инструмента повышения профессионального потенциала рабочей силы.

Позитивные изменения наблюдаются в отношении заработных плат преподавателей, качества обучения (подготовка преподавателей до и во время работы), процессов найма и назначения на должность в системе ПОО, а также формирования советов учебных заведений.

Фокус на роль преподавателей продиктован, в первую очередь, расширением систем ПОО и соответственно дефицитом во всех странах опытных преподавателей. Кроме того, наблюдается острая нехватка квалифицированных мастеров производственного обучения, способных передавать практические знания в учебной среде. Эта проблема стоит на повестке дня уже несколько лет и, скорее всего, не будет решена в ближайшее время, особенно

касательно новых типов занятости, по которым учебным заведениям представляется сложным найти опытных профессионалов.

Быстрое увеличение численности преподавательского состава ПОО и обеспечение полного объема подготовки новых кадров ставит в сфере реализации политики определенные дилеммы. Одна из неполных мер по решению этой проблемы заключается в передачи функций мастеров производственного обучения преподавателям общего профиля, особенно в той части учебных программ, которая содержит компоненты общего образования. Особенно остро индивидуальные профессиональные вызовы и вопросы развития стоят в следующих трех областях: подготовка преподавателей до вступления на должность и во время работы, а также повышение квалификации в рамках НПОО.

К настоящему времени наиболее эффективные и последовательные шаги были предприняты в сфере обучения преподавателей начального ПОО. Наблюдается очевидная тенденция наращивания компетенций преподавателей. На этом пути в регионе уже достигнуты определенные результаты. Казахстан и Узбекистан постоянно работают над увеличением в системе ПОО доли преподавателей с высшими квалификациями.

4.3 Преподавание и обучение

Наблюдаются определенные подвижки и достижения в сфере преподавания и обучения. В целом они отражают растущий спрос на повышение качества услуг ПОО. Основные региональные тенденции имеют тройную направленность: расширение использования активных форм обучения, интеграция результатов обучения в учебные программы и оценку деятельности, а также модернизация материально-технической базы. Достигнутый прогресс не однороден как по отдельным странам, так и по региону в целом, однако есть указания на то, что этот успех получит развитие.

За последнее десятилетие всем странам удалось добиться прогресса в приведении учебных программ ПОО в соответствие с запросами рынка труда. Возросший уровень сотрудничества между провайдерами обучения и бизнес-сектором при более активном вовлечении местных заинтересованных сторон во всех странах отражает рост понимания проблем занятости на открытых рынках труда. Уделяется больше внимания вопросам содержания местных учебных программ и партнерских взаимоотношений с работодателями, которые получают дополнительные стимулы к привлечению стажеров и практикантов для обучения на производстве. При этом Казахстан внедряет подход, реализуемый в рамках национальных стратегий.

Кроме того, очевидно смещение в сторону применения более комплексной концепции ПОО, позволяющей студентам обучаться по программам, включающим общие компетенции, иностранные языки и практические навыки, как в Узбекистане, или по программам, объединяющим предметы общего образования и профессиональной направленности, как в Кыргызстане. В основе развития этих тенденций лежат две ключевые причины: рост спроса на непрерывное образование и признание процессов трудовой мобильности (обучение профессии на производстве, во время работы в определенном секторе или группе секторов, не ограничивая себя рамками одной специализации).

Пристальное внимание в настоящее время уделяется качеству учебной среды в учебных заведениях ПОО. Это понятие охватывает материально-техническое обеспечение и оборудование, которым могут пользоваться студенты, материалы и наглядные пособия для классной работы, а также канцелярские принадлежности. Модернизация условий обучения происходит во всех странах при поддержке сотрудничающих с учебными заведениями предприятий, особенно в Узбекистане и Казахстане.

Данная тенденция созвучна стремлению студентов и преподавателей к использованию более активных методов представления учебных материалов и подходам работодателей к оценке качества обучения. Во всех странах родители также вносят вклад в развитие систем образования путем участия в представительных органах учебных заведений. Такое взаимодействие оказывает дополнительное влияние на качество деятельности учебных заведений. Развитие советов учебных заведений, особенно в Кыргызстане и Казахстане, а также других ассоциированных механизмов вовлечения родителей и местного бизнеса в работу учебных заведений других стран способствует продвижению сотрудничества с заинтересованными сторонами. Благодаря данному сотрудничеству растет тенденция к осуществлению мониторинга прогресса и отчетности учебных заведений ПОО.

Различия в уровне прогресса, достигнутого в разных странах, можно увидеть через сравнение размера узбекской и казахской систем ПОО, с одной стороны, и кыргызской и таджикской, с другой. Системы обучения на рабочем месте наиболее развиты в Узбекистане, Казахстане и Кыргызстане (в рамках начального ПОО). Тем не менее, развитие этих систем в большей степени направляется предложением, нежели спросом. Таджикистан, имеющий относительно небольшую систему среднего профессионального образования, сталкивается с трудностями на пути интенсивного расширения возможностей своей системы ПОО. Учрежденный при Министерстве труда новый таджикский методический центр может дать импульс развитию обучения преподавателей на рабочем месте.

Все страны сформировали системы найма и обучения преподавателей, а также системы назначения на должность руководителей учебных заведений. В настоящее время наиболее актуальными представляются задачи по координации процесса и управлению, при этом прогресс их решения зависит от различных контекстуально обусловленных ограничений отдельных стран, во многом – от доступности ресурсов и потенциала институтов по подготовке преподавателей. Все системы сталкиваются с серьезными вызовами, обусловленными либо размером систем ПОО (Узбекистан и Казахстан), либо масштабом необходимых изменений (Таджикистан, в настоящее время расширяющий границы и функции системы ПОО).

Использование интернета как инструмента учебной программы в той или иной степени распространено во всех странах. Разница в использовании пропорциональна общему уровню пользования интернетом в каждой стране и развитости соответствующей инфраструктуры. К примеру, при активном использовании возможностей интернета в таких странах с развитыми онлайн сетями учебных заведений, как Узбекистан и Казахстан (где кроме того поставлена цель охватить 90% студентов системой электронного обучения (e-learning) к 2020.), данный сегмент остается слабо развитым в Кыргызстане и практически неразвитым в Таджикистане, где использование ресурсов интернета зависит от каждого конкретного учебного заведения.

4.4 Эффективность использования ресурсов

Представляется сложным проверить, оценивается ли операционная эффективность на системном уровне в целях обеспечения оптимального распределения ресурсов. Мониторинг проводится во всех системах ПОО, и Кыргызстан выделил мониторингу особое место в Стратегии развития образования. Тем не менее, проводящаяся оценка и мониторинг зачастую сконцентрированы на отдельных элементах, а не на системе в целом, перенося акцент на преподавателей системы ПОО.

Как правило, индикатором эффективности становится трудоустройство студентов после окончания учебного заведения. К примеру, Узбекистан использует занятость выпускников средних специальных учебных заведений в качестве ключевого индикатора эффективности. Такая же ситуация сложилась в Казахстане, где доля трудоустроившихся выпускников системы ПОО в первый год пребывания в рядах рабочей силы используется как базовый индикатор

плана развития системы образования. Ожидается, что в Кыргызстане система исследований продвижения по службе выпускников учебных заведений будет внедрена в практику к 2015-16 гг..

В рамках расширения системы ПОО Таджикистан уделяет повышенное внимание модульным программам обучения, которые призваны способствовать распространению программ профессионального образования и обучения в стране в целом.

Система ПОО продолжает наращивать свое присутствие в регионе даже в тех областях, где наблюдаются заметные ограничения ресурсной базы.

ТАБЛИЦА 4.1 РАСХОДЫ НА ОБРАЗОВАНИЕ, ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ

	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан
Государственные расходы на образование (% от ВВП)	3,1	6,8	4,9	Недоступно	Недоступно
Государственные расходы на образование (% от общих государственных расходов)	13	18,7	17,9	Недоступно	Недоступно
Государственные расходы на ПОО (% от общих затрат на образование)	6,9	5	3,8	Недоступно	24

Источник: Всемирный банк, Национальные статистические службы, Институт статистики ЮНЕСКО, отчеты Туринского процесса, Министерства образования, Министерства финансов

Государственные расходы на образование колеблются в диапазоне 13% от общего объема государственных расходов в Казахстане до 18,7% – в Кыргызстане.

Большинство стран в последние два года увеличили затраты на ПОО. Ожидается, что эта тенденция сохранится и в будущем. В некоторых сегментах, особенно в системе среднего ПОО, государственные расходы сопровождаются частным финансированием и платой за обучение. Например, в Кыргызстане правительство отменило правило, согласно которому в 2012 г. со всех типов частного дохода средних профессиональных учебных заведений взимался 20%-ный налог. В то же время в Таджикистане на предприятия перекладывается часть нагрузки за практическое обучение студентов.

Более крупные размеры систем образования облегчают достижение эффективных результатов, позволяя воспользоваться преимуществом масштабных экономик и их инфраструктурных инвестиций. Имея лучший доступ к материально-технической базе, помещениям и трудовым ресурсам ПОО, которые могут быть использованы и за рамками НПО, таким системам легче пройти процесс роста с уровня НПО до уровня, подразумевающего более значимую роль в непрерывном профессиональном обучении.

Инициативы подушевого финансирования, выделенные в отчете 2012 г., не имели в регионе широкого распространения. В центре бюджетного планирования остаются три традиционные статьи расходов: заработные платы, операционные расходы и затраты на инфраструктуру. Лишь ограниченные средства направляются на финансирование научно-исследовательской работы и инноваций. Регион в целом показывает высокий уровень грамотности населения и высокую степень участия в системе среднего образования, что должно способствовать дальнейшему развитию национальных систем образования и обучения.

4.5 Предпринимаемые меры и прогресс

С 2010 г. был достигнут значительный прогресс в развитии эффективности систем ПОО, отражающий рост их потенциала в регионе. И хотя некоторые системы развивались устойчивее остальных, определенный успех был достигнут во всех странах. Оставшиеся на повестке дня вызовы касаются целевого использования ресурсов, особенно в части планирования и внедрения инициатив. Большинство систем ПОО было накоплено ценный опыт в сфере планирования.

Одной из инноваций, требующей дальнейшего развития, является разработка системы делегирования полномочий в сфере планирования, позволяющей секторам эффективнее удовлетворять спрос бизнес-сообщества и возникающие потребности студенческой среды. Учитывая уровень мобильности, в регионе наблюдается обширный потенциал по использованию информационных данных по различным вопросам и условиям труда. В некоторых областях, отличающихся большей гибкостью, уже разработаны меры в данном направлении. Например, это касается учебных программ местного уровня и краткосрочных курсов обучения. Более гибкие инструменты планирования могут способствовать распространению и максимизации пользы от внедряемых изменений. Кроме того, подобные шаги будут содействовать расширению географии применения инноваций.

К ключевым сферам дальнейшего развития относятся: модернизация обучения преподавателей на рабочем месте, преобразование систем инспекции учебных заведений и дальнейшее развитие национальных рамок квалификаций, которые помогут расширить сотрудничество и эффективность взаимодействия между различными сегментами образовательного сектора. Потенциально данный подход может повысить эффективность взаимодействия между системами ПОО региона, способствуя преодолению возникающих между странами ограничений в сфере политики и поиску решений вопросов дублирования функций, особенно в отношении транснациональных рынков труда.

5. РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

5.1 Определение видения

Все страны сформировали механизмы и институты поддержки развития и внедрения политики. В целом, они варьируются от комплексных специализированных центров в Узбекистане и Департамента развития технического и профессионального образования в Казахстане, реализующего деятельность при поддержке Холдинга “Касипкор”, до менее масштабного Агентства профессионально-технического образования в Кыргызстане и различных органов и центров, реализующих функции управления системой ПОО в Таджикистане.

В регионе отсутствует единая модель развития систем ПОО. Некоторые страны при разработке политики делают акцент на развитие сектора образования и в частности системы среднего образования, в то время как другие страны в основном работают над развитием послесреднего образования. В отдельных же странах Министерство труда играет более активную роль в разработке политических решений. К примеру, в Таджикистане, компетенции в сфере управления начальным ПОО были переданы Министерству труда, сформировавшему собственные методические центры, не подотчетные центру, учрежденному ранее Министерством образования. Существуют недоработки в плане административной ответственности. При этом доступность ресурсного обеспечения играет ключевую роль в повышении эффективности институциональной структуры, позволяющей в каждой стране определять и проводить мониторинг внедрения стандартов качества.

Все страны рассматривают ПОО как важный элемент непрерывного обучения. Все страны выработали долгосрочные планы развития данного сектора. Частный неправительственный сегмент, как правило, не имеет существенного влияния на развитие политики. В основном это прерогатива государства. Тем не менее, в Узбекистане и Казахстане растет значимость научно-исследовательских центров, такого как Центр экономических исследований в Ташкенте и Холдинг “Касипкор” в Астане. В их среде формулируются предложения и возможные решения, которые потенциально могут приобрести значительное влияние в будущем. Все страны распределили полномочия и ответственность за реализацию функций национальных, региональных и местных органов управления. Планирование (включая ресурсный план), проведение экзаменов, а также повышение квалификаций преподавателей большей частью управляются национальными органами власти при координационной поддержке местных и региональных органов.

Государственные органы управления всех стран обладают видением и пониманием перспективного совершенствования систем ПОО, ориентированных на рост и прогрессивное развитие. Несмотря на то что это развитие во многом определяется потребностями бизнес-сектора, деловое сообщество не играет в нем центральную роль. Во всех странах существует потенциал расширения влияния частного сектора на управление системой ПОО.

5.2 Эффективность удовлетворения экономического спроса

Степень эффективности секторов ПОО в удовлетворении экономического спроса не получила зафиксированной отчетами количественной оценки национальных органов управления. Тем не менее, две наиболее крупные системы ПОО, как представляется, отвечают предъявляемым критериям эффективности. При этом Кыргызстан в качестве индикаторов способности системы удовлетворять экономический спрос может также продемонстрировать более высокий уровень трудоустраиваемости выпускников системы начального ПОО и растущий спрос на услуги среднего ПОО.

Во всех странах наблюдаются различные условия развития городской и сельской среды, однако все системы региона в среднесрочной перспективе сохраняют устойчивый уровень нагрузки. Определённые различия наблюдаются и в способности систем стран региона поддерживать уровень социальной включенности в разных группах населения. Доступные национальные отчеты не предоставляют достаточного объема данных, позволяющих определить уровень предпринимаемых усилий (слишком высокий или слишком низкий) в сфере социальной инклюзии. Тем не менее, остается не до конца изученным вопрос, может ли эффект от модернизации системы образования перевесить эффект от структурных изменений, способствующих росту уровня занятости, по крайней мере, в сельской местности, где темпы преобразований не настолько высоки.

Современное положение дел указывает на имеющийся потенциал наращивания институциональной поддержки сельских территорий. Его реализация возможна через создание офиса рыночной адаптации по координации взаимодействия бизнеса, в частности, малого, сектора занятости и системы развития профессиональных навыков. Данная инициатива может быть внедрена на региональном уровне.

Системы ни одной из стран еще не выработали механизмы поддержки мобильности в структурах ПОО или рынка труда как внутри, так и между странами региона. При этом все страны рассмотрели внедрение инструментов обеспечения мобильности в контексте реформирования систем высшего образования. Тем не менее, в системе ПОО эти инструменты пока не получили своего распространения. Ключевые точки роста включают развитие механизмов обеспечения прозрачности профессиональных квалификаций и процессов признания ранее полученного обучения. Решение этих вопросов облегчит использование вернувшимися мигрантами полученных навыков на местном рынке труда или в системе образования.

Кроме того, влияние на повышение социально-экономической эффективности может оказать развитие путей взаимодействия между различными секторами образования. Все страны в той или иной степени выработали механизмы взаимодействия между ПОО и другими секторами, однако масштаб их развития или применения достаточно ограничен, по крайней мере, на более высоком уровне. Сложившаяся ситуация может оказать сдерживающее влияние на возможности граждан в развитии своего профессионального потенциала и препятствовать эффективному функционированию сложившихся систем образования и обучения.

Методика и объем систем планирования во многом различаются по странам региона, от планирования как части национальных стратегий Узбекистана, до более децентрализованного подхода в Кыргызстане.

5.3 Деятельность и прогресс

Структура управления системой ПОО имеет в различных странах свои отличия. С 2010 г. вопросам развития политики уделялось пристальное внимание как на общерегиональном, так и на национальном уровне отдельных стран. Отчет 2012 г. указывает на растущую потребность в наращивании сотрудничества между бизнесом и образованием как ключевой институциональной тенденции в регионе. В настоящее время в рамках разработки политики наблюдается активное развитие механизмов межинституциональных консультаций в сфере государственного финансирования и выработки программ, однако данный процесс должен быть дополнен более интенсивными переговорами с бизнес-сообществом. Частично переговорный процесс уже развивается в рамках таких организаций, как союзы предпринимателей или торговые палаты. Как правило, подобные консультации приносят ощутимые результаты, оказывающие заметное влияние на принятие соответствующих решений. Расхождения между бизнес-сектором и правительством по вопросам содержания и предоставления

профессионального образования способны ограничить адаптационные возможности и потенциал рабочей силы.

Ожидается, что процесс взаимодействия продолжит развитие и укрепит существующий потенциал. Нарастает тенденция ухода от спорадических инициатив и повышения уровня сотрудничества в рамках систематических подходов. Наиболее высокая степень сотрудничества в настоящее время наблюдается в сфере планирования и адаптации направлений развития политики. Консультационный процесс в области политики может быть расширен с увеличением доли дискуссий и взаимодействия на стадии имплементации.

Как следует из международных стратегических документов, правительства задали четкие цели развития систем ПОО. Нарастает объем доступных данных и статистических показателей в области образования. Тем не менее, существует потенциал для развития дальнейших усилий в этом направлении, особенно в отношении предоставления данных по системе ПОО, которая была лишена должного внимания в контексте предыдущих исследований. Комбинированное предоставление количественной и качественной информации в целях осуществления мониторинга и оценки внедряемой политики обеспечит поддержку реализации политического цикла.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Central Asian Education Platform (CAEP) studies on Quality in VET and Higher Education and on Teacher Policies in Central Asia (2014)

ETF (European Training Foundation), 'Torino Process 2014: Kyrgyz Republic', Draft report, ETF, Turin, 2015

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2014: Tajikistan*, ETF, Turin, 2015

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2014: Uzbekistan*, ETF, Turin, 2015

Kyrgyz Republic: Education Development Strategy 2012-2020

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development), *Developing Skills in Central Asia through Better Vocational Training Systems*, OECD, 2012

State Programme on Education Development in the Republic of Kazakhstan 2011-2020

Tajikistan: National Strategy for Education Development of the Republic of Tajikistan 2011-2020

Uzbekistan Education sector Plan 2013-2017

World Bank, *Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia*, 2014

World Bank, Indicators and Data Series [online]

World Bank, *The Skills Road: Skills for Employability* in Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan, 2014. Last accessed May 2015 at:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/01/20241167/uzbekistan-skills-road-skills-employability-uzbekistan>

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20388>

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20387>

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную
информацию, посетив сайт ЕФО
www.etf.europa.eu

По другим вопросам обращайтесь:

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

Электронный адрес:

info@etf.europa.eu

Факс: +39 011 630 2200

Телефон: +39 011 630 2222

