ETF
Working together
Learning for life

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

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
КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

Оглавление

Краткое описание 2

Введение 5

1. Видение национальной системы ПТО 7

2. Эффективность и оптимизация в процессе обеспечения соответствия требованиям рынка труда 12

3. Результативность и эффективность удовлетворения потребностей демографического развития, социальных потребностей и потребностей социальной интеграции 22

4. Внутренняя эффективность системы ПТО 33

5. Управление и практики политики в системе ПТО 41

Приложения 46

Аббревиатуры и акронимы 48

Ссылки 49

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Реформа профессионально-технического образования (ПТО) в Кыргызской Республике развивается в сложной политической и социально-экономической среде.

Политические и институциональные изменения, которые были инициированы с 2010-2011 гг., когда страна стала развиваться по пути парламентской структуры демократии, привели в 2012-2013 гг. к внедрению системы новой отчетности и управления. В 2014 г. после проведения нескольких секторальных советов по навыкам был создан Национальный совет по развитию профессиональных навыков. Получен опыт использования новых подходов, но предстоит еще многое сделать, чтобы достичь ощутимых результатов.

Стратегия по развитию образования на 2012-2020 гг. продолжает служить ориентиром для всех изменений в образовании, включая систему профессионально-технического образования (ПТО). Второе поколение программ действий для начального и среднего ПТО на период 2015-2017 гг. находится на стадии своего развития. Отсутствует координация между двумя подсекторами, как это было отмечено в отчете Туринского Процесса 2012 г., поэтому невозможно говорить об общей политике ПТО. Основным фактором отсутствия данной координации является растущая динамика дезинтеграции системы ПТО.

Также как в прошлые годы, образование и обучение, включая систему ПТО, являются приоритетными сферами для страны, на которые приходится 20% от общегосударственных затрат. Однако, несмотря на то, что 41% населения это лица младше 19 лет, расходы бюджета на одного студента все еще ограничены. Основная часть бюджета направлена на заработные платы и социальную поддержку студентов начального ПТО, в результате чего ресурсы для процесса обучения ограничены.

Хотя экономические показатели на период 2012-2014 гг. были охарактеризованы ростом ВВП, общая экономическая ситуация остается непростой, с учетом нахождения 37% населения за чертой бедности. Тренды на рынке труда и занятости в Кыргызской Республике отражают растущее количество трудоспособного населения, ограниченный спрос на рабочую силу, высокие показатели неполной занятости и ненадежной (неформальной) занятости. Данная ситуация особо обременительна для молодежи. Уровень безработицы среди молодежи увеличился почти до 18%, что превышает общий показатель безработицы приблизительно на 10%.

Высокий уровень неформальной занятости тесно связан с низким уровнем формирования вовлеченности работодателей. Все еще достаточно сложно привлечь работодателей к процессу управления ПТО на регулярной основе.

Несмотря на сложную ситуацию, наблюдаются положительные изменения с момента подготовки последнего отчета по Туринскому процессу в 2012г. Стейкхолдеры системы ПТО, участвовавшие в разработке и оценке отчета отметили следующее:

Создание Национального совета по развитию навыков рассматривается как важный шаг в нужном направлении для обеспечения лучшей межведомственной координации ПТО, также секторальные советы признаны важными игроками для оптимизации предлагаемых ПТО услуг в соответствии с потребностями рынка труда. Определенное количество секторальных советов уже начали свою работу и достаточно активны в совместных проектах системы НПТО, особенно в области определения профессиональных стандартов.

На разных уровнях была инициирована работа для лучшего понимания спроса рынка труда: Министерство труда, миграции и молодежи работало над среднесрочным прогнозом потребности в кадрах, в то время как Агентство профессионально-технического образования и Республиканский научно-методический центр были вовлечены в секторальный анализ.

Относительно содержания преподавания и обучения, за последние годы был достигнут определенный прогресс по согласованию указанного содержания с работодателями на уровне учебного заведения и на секторальном уровне. Большое количество учебных планов системы НПТО были обновлены с использованием компетентностного подхода. Первый опыт был инициирован в разработке квалификационной характеристики совместно с работодателями и, на основе этого, учебные планы для краткосрочных курсов и даже для всех программ обучения. Отмечалась важная роль Республиканского научно-методического центра как значимого ресурса и центра экспертизы для разработки квалификационных характеристик и учебных планов на основе компетентностного подхода.

Стейкхолдеры системы ПТО оценивают реформу ПТО на уровне 2-3 балла, отмечая многочисленные примеры положительного опыта и наличие шагов по внедрению политики, но лишь с отдельными случаями систематической реализации политики. Стейкхолдеры ПТО определили несколько основных проблем, на которые должна обратить внимание реформа системы ПТО в Кыргызской Республике в течение нескольких следующих лет, и по которым они рекомендуют Европейскому Фонду Образования оказать содействие в 2015 г.

Необходимо более глубокое понимание потребности экономики и рынка труда, и как они могут быть удовлетворены через систему ПТО. В этих целях системе ПТО потребуется соответствующий инструментарий и методология для получения надежной базы данных. Кроме того, подобная работа потребует соответствующего потенциала для анализа полученных данных в целях разработки мер политики и отслеживания изменений. Поскольку в обеих сферах – и начального и среднего ПТО необходимо углубить знания о рынке труда, следует достичь договоренности о совместной работе представителей двух ступеней образования по данной проблематике в целях одинакового видения ситуации и эффективного использования ресурсов. Совместные усилия в данном направлении могут способствовать более активной вовлеченности работодателей.

Дальнейшая операционализация социального партнерства на всех уровнях, начиная с уровня провайдер-предприятие до уровня образование-отрасль в целях обеспечения лучшего соответствия системы ПТО современным требованиям. Дальнейшее развитие работы отраслевых советов должно стать приоритетом в системе начального и среднего ПТО. Хотя некоторые советы уже осуществляют свою деятельность достаточно активно, многие вопросы относительно институциональной структуры данных объединений и их роли, включая такую функцию, как проведение отраслевого анализа и подготовка информационного наполнения в целях разработки профессиональных стандартов и содержания ПТО, еще предстоит согласовать и внедрить на практике. Взаимодействие между отраслевыми советами и Национальным советом по развитию профессиональных навыков должно по мере возможности получить дальнейшее развитие.

Развитие кадрового потенциала организаций, предоставляющих услуги ПТО на различных уровнях системы, в целях беспрепятственной реализации соответствующих реформ. Мероприятия по развитию потенциала должны быть доступны для широкого круга лиц, работающих в учебных заведениях во всех регионах страны, и помимо повышения квалификации без отрыва от производства включать также дополнительные учебные мероприятия (например, производственное обучение или обмен опытом).

Что касается доступности сведений о системе ПТО, заинтересованные стороны обратились с рекомендацией к представителям Министерства образования и науки (МОиН), а также Агентства ПТО (АПТО) изыскать соответствующий метод и обеспечить системный сбор следующих данных для обоих подсекторов: переход учащихся 9 и 11 классов в систему НПТО и СПТО; переход учащихся НПТО в систему СПТО и высшего образования; переход учащихся СПТО в систему высшего образования; отсев учащихся. Кроме того, в случае НПТО и СПТО данные необходимо детализировать по гендеру, должна быть представлена информация о приеме учащихся, представляющих уязвимые слои населения (низкий уровень дохода, учащиеся с ограниченными возможностями); только для НПТО необходимо собрать данные о численности учащихся, не имеющих основного образования.

ВВЕДЕНИЕ

Туринский процесс был инициирован Европейским фондом образования (ЕФО) в качестве совместного анализа результатов, достигнутых в сфере политики и системного развития профессионально-технического образования (ПТО). Подобная работа проводится каждые два года в странах-партнерах ЕФО в целях обобщения, анализа и документального отражения реформ ПТО, проводимых в каждой стране, включая выявление ключевых политических тенденций, вызовов, ограничений, а также положительной практики и возможностей, и – в качестве следующего шага –построение консенсуса о возможных путях развития политики и системы ПТО.

Конкретная практическая польза Туринского процесса заключается в том, что ПТО рассматривается в социально-экономическом контексте, а анализ проводится взвешенно на основании соответствующих доказательных данных, в то время как сам процесс имеет форму структурированного диалога.

Туринский процесс преследует следующие основные цели:

- поддержать в странах-участницах практику формирования политики на основании фактических данных в целях повышения вклада ПТО в устойчивое развитие, в частности, по таким аспектам, как конкурентоспособность и социальная сплоченность;
- стать основой для разработки стратегии содействия ЕФО в адрес стран-партнеров;
- обеспечить информационное наполнение рекомендаций ЕФО в адрес Европейской комиссии в целях будущего содействия со стороны ЕС.

Отправной точкой Туринского процесса послужили процессы, предусматривавшие оценку политики на уровне ЕС, особенно Копенгагенский процесс. Он служит дополнением к обзору достигнутых результатов в направлении общей политики, целей и инструментария ПТО в рамках ЕС. Подобного рода комплементарность способствует взаимному интеллектуальному обогащению стран ЕС и стран-партнеров.

Отчет о ситуации в стране отражает политику в отношении профессионально-технического образования Кыргызской Республики в 2014г. Документ содержит обновленные данные по сравнению с обзорами от 2010 и 2012гг., которые также проводились в рамках Туринского процесса, и обобщенный анализ проектов по реформированию ПТО, которые были реализованы в последние годы. В основу данного отчета легли сведения, полученные от представителей широкого круга заинтересованных сторон в сфере ПТО Кыргызской Республики, которыми были представлены статистические и административные данные, а также проявлено активное участие в индивидуальных интервью, групповых встречах и дискуссиях в фокус-группах. Вся полученная информация была систематизирована сотрудниками ЕФО, а предварительная версия отчета обсуждалась на специально посвященном этой цели оценочном семинаре, который состоялся в г.Бишкек 30 сентября 2014г. Данный семинар собрал вместе представителей Министерства образования и науки, Министерства труда, Агентства ПТО, Республиканского научно-методологического центра, Конфедерации профсоюзов, Национального статистического комитета, Международной торговой палаты, работодателей, поставщиков образовательных услуг в сфере начального и среднего ПТО, а также неправительственных организаций, работающих в сфере ПТО. Данная группа представителей также внесла дополнительный вклад в оценку прогресса, достигнутого в ходе политических реформ, и формирование рекомендаций. Рабочая версия отчета была

представлена всем участникам семинара, в том числе для получения дальнейших комментариев и предложений в письменном виде.

Европейский фонд образования выражает признательность всем участникам за открытость позиций в ходе дискуссий на встречах.

1. ВИДЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПТО

1.1 Обзор системы ПТО

Система профессионально-технического образования (ПТО) в Кыргызской Республике состоит из четырех сегментов:

- начальное ПТО (НПТО);
- среднее ПТО (СПТО);
- высшее ПТО (высшее образование, неохваченное данным отчетом);
- профессиональное образование для взрослых.

В приложении 1 представлен обзор всей системы образования, включая ПТО (отмечено голубым).

В зависимости от начального уровня подготовки учащегося (это может быть 9 или 11 класс), программа начального профессионально-технического образования (НПТО) рассчитана на срок от 1 до 3 лет. Трехлетняя программа предусматривает интегрированный подход, совмещая программу общего образования и активный профессиональный компонент, в результате чего аттестат о среднем образовании выдается вместе с сертификатом о профессиональной квалификации (дипломом). Тем самым обеспечивается доступ либо к среднему профессиональному образованию, либо к высшему профессиональному образованию на основании результата вступительных экзаменов, применяемой в выбранном учебном заведении.

Программа среднего профессионально-технического образования (СПТО) в зависимости от начального уровня подготовки учащегося (9 или 11 класс) рассчитана на 2-3 года и также позволяет далее продолжить учебу в системе высшего профессионального образования. Выпускники среднего ПТО могут экстерном поступать на второй курс в высшие учебные заведения по той же специальности, минуя общую процедуру вступительных экзаменов.

Закон «Об образовании» 2003г. признает принцип непрерывного образования взрослых. Однако многие вопросы относительно координации между организациями, политикой и практической реализации еще только предстоит проработать, в частности касательно взаимодействия между сектором формального и неформального образования. Так называемое «дополнительное образование взрослых» охватывает дальнейшую подготовку и переподготовку квалифицированных кадров, обучение безработных (для получения первой квалификационной степени или переподготовки), а также сферу общепрофессиональных, технических, культурных и других интересов. Предоставляется на базе различных государственных и частных заведений. Обычно в государственных учреждениях акцент делается на секторе формального образования, а выпускники получают признаваемые сертификаты. Большинство же частных провайдеров оказывают услуги преимущественно неформального образования, что включает курсы различной длительности, по итогам которых не выдаются официально признаваемые сертификаты или документы. К 2014г. Министерство образования выдало 2 500 лицензий на оказание услуг непрерывного образования взрослых (МОиН, 2014).

Образование взрослых, финансируемое за счет государственного бюджета, включая обучение безработных, практически полностью представлено программами, пройдя которые слушатель приобретает квалификации, подтверждаемые официально признаваемыми документами. К

2014 г. около 70% слушателей курсов переподготовки, финансируемых службами занятости, посещали курсы, предлагаемые провайдерами начального ПТО (Министерство труда, 2014). Отсутствуют данные, отражающие общую ситуацию и объем услуг по непрерывному образованию взрослых. Данные, собранные Кыргызской ассоциацией образования взрослых, свидетельствуют о том, что граждане страны готовы активно инвестировать средства в образование.

Начальное ПТО находится в ведении Агентства профессионально-технического образования (АПТО) при Министерстве труда (МТ), а среднее ПТО и высшее профессиональное образование являются сферами в компетенции Министерства образования и науки, которое также ответственно за лицензирование провайдеров услуг неформального образования. Кроме того, в рамках среднего ПТО все государственные образовательные учреждения связаны с конкретными отраслевыми министерствами.

В секторе начального и среднего ПТО не только обеспечиваются различные уровни квалификационной подготовки: данные сектора также работают в разных условиях и исповедуют разную «философию». Системе начального ПТО вменена ярко выраженная социальная функция – она дает людям «второй шанс», а система среднего ПТО тесно интегрирована с системой высшего образования и имеет четкую академическую направленность.

Поступление в первый раз для получения первой профессии в образовательное учреждение в системе начального ПТО (лицей) предполагает бесплатное обучение, и большинство студентов начального ПТО, обучающихся на долгосрочных курсах, это студенты-бюджетники, а 83% учащихся в системе среднего ПТО, зачисленных в колледжи ПТО в 2013-2014 гг. (НСК 2014), оплачивали учебу за счет собственных средств.

Сеть провайдеров начального ПТО оставалась достаточно стабильной в последние годы, сократившись со 110 до 105 поставщиков в 2014г. Хотя законодательная база предусматривает возможность частных услуг на всех уровнях системы образования, все учреждения начального ПТО являлись государственными в 2014г. Учреждения системы начального ПТО существуют во всех регионах страны – как в городской (47 учреждений), так и в сельской (58) местности.

Сеть провайдеров среднего ПТО расширилась значительно – с 49 колледжей в 2007-2008 гг. до 131 в 2013-2014 гг. Частные поставщики образовательных услуг в системе среднего ПТО появились достаточно давно. В 2013-2014гг. 35 учреждений являлись частными, а 96 – государственными. Колледжи среднего ПТО в основном расположены в городской местности.

Как видно из Таблицы 1.1, показатели приема в системе начального ПТО остаются стабильными в течение длительного периода с 2006-2013 гг. с небольшим сокращением численности учащихся, которое наблюдалось в 2013г. В течение того же периода времени показатели приема в системе среднего ПТО постоянно растут – с 40 000 учащихся в 2006 г. до 91 000 учащихся в 2013 г.

ТАБЛИЦА 1.1 ПОКАЗАТЕЛИ НАБОРА В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПТО, 2006-2013 ГГ.

Набор в ПТО (государственные и частные УЗ)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
НПТО	29 319	28 835	29 993	31 010	31 225	31 032	31 041	29 393
СПТО	40 254	43 413	48 991	59 555	64 287	72 323	83 340	91 623

1.2 Видение развития системы ПТО

Видение развития всего сектора образования в среднесрочной перспективе, включая начальное и среднее ПТО, а также непрерывное образование взрослых, определено в Стратегии развития образования (СРО) до 2020г., которая была утверждена в марте 2012г. СРО-2020 представляет собой первую стратегию сектора образования, охватывающую НПТО и СПТО в системном ключе. Для обоих подсекторов качество образования определено с учетом соответствия требованиям рынка труда, трудоустройства выпускников и улучшения взаимодействий с работодателями. СРО-2020 больше значения придает доступу к образованию для уязвимых слоев населения и – впервые – для людей со специальными нуждами и ограниченными возможностями, хотя это применимо в основном к ступени базового образования. В ПТО только НПТО предоставляет более широкий доступ для уязвимых групп и обеспечивает гендерное равенство.

СРО-2020 стала первой стратегией развития образования, которая прошла процедуру относительно широких консультаций, участие в которых приняли не только социальные партнеры и организации гражданского общества, но и практики данной сферы. В результате применения подобного подхода стратегия претерпела определенные изменения. В качестве отдельного подсектора было включено образование взрослых, например. Что касается разработки программ действий на 2015-2017гг., в случае НПТО и СПТО наблюдался различный уровень участия. В секторе НПТО была создана рабочая группа из числа различных заинтересованных сторон (включая работодателей, доноров и национальных НПО), а подготовка программы СПТО осуществлялась под руководством министерства. Представители обоих подсекторов озвучивали свое видение в ходе дискуссий по линии Туринского процесса-2014: видение развития секторов и впредь будет определяться с учетом мнения его представителей; также на будущее следует обеспечить более активное участие заинтересованных сторон.

Программы действий охватывают трехлетний период и разрабатываются для каждого подсектора системы. Данные программы действий впервые были разработаны для 2012-2014гг. К середине 2014г. существующая программа действий на период 2015-2017гг. была близка к завершению. Для подготовки последних программ действий необходимо учитывать Национальную стратегию устойчивого развития (НСУР) на 2013-2017гг., которая стала новым всеобъемлющим стратегическим документом для страны. НСУР охватывает сферы экономического и социального развития. В ней указываются ключевые проблемы системы образования, требующие своего решения, включая те, что наблюдаются в ПТО. В НСУР, в частности, подчеркивается соответствие НПТО и СПТО рынку труда и потребность в обеспечении повышения уровня сотрудничества с частным сектором. Конкретные преобразования, имевшие место в НПТО в ответ на НСУР, охватывают, например, включение в учебные планы тем, связанных с охраной окружающей среды и зеленой экономикой, а СПТО откликнулась на ее положения корректировкой практики распределения бюджетных мест – в соответствии с приоритетами (экономического) развития страны.

Хотя в рамках НПТО и СПТО наблюдается определенная координация мероприятий в целях наилучшего отражения ключевых элементов НСУР, секторальные стратегии, разработанные в последние годы, редко учитывают требования в части навыков, соответствующие потребности в образовании и обучении, а также роль, которую может сыграть ПТО в этой связи. Таким образом, можно сделать вывод, что в целом межведомственная коммуникация и взаимодействие могут быть улучшены. До сих пор не ясно, насколько Национальный совет по развитию профессиональных навыков, созданный в марте 2012г., способствовал усилению сотрудничества между министерствами. В задачи Совета входит координация работы государственных органов, а также других заинтересованных сторон в сфере ПТО. Совет

работает под председательством Вице-премьер-министра, курирующего социальные вопросы, и включает представителей 7 министерств.

Взаимодействие между государственными административными органами, ответственными за ПТО (Министерство образования, Министерство труда, АПТО), представляется ограниченным. Программы действий, разработанные для двух секторов ПТО, готовились в изоляции друг от друга. Таким образом, несмотря на тот факт, что в рамках секторов предпринимаются попытки более согласованно определять приоритеты, пока не наблюдается эффективное совместное использование весьма ограниченных ресурсов. Обычно в качестве объяснения данной ситуации приводится тот факт, что данные сектора относятся к компетенции различных министерств. Однако необязательно работать в одной и той же структуре, чтобы осуществлять поиск и реализацию решений для общих проблем, как например проблемы отсутствия аналитического инструментария (секторальный анализ, отслеживание трудоустройства выпускников, опросы работодателей) или наращивания потенциала поставщиков услуг ПТО в вопросах управления (организация функционирующих попечительских советов, планы развития учебных заведений).

1.3 Потенциал инноваций и изменений

Многочисленные инновации были внедрены в секторе ПТО в последние годы. Примеры, которые обсуждались по линии Туринского процесса-2014, включают новое видение и подходы к социальному партнерству на всех уровнях, инновационные подходы к профориентации, переход к парадигме контрольных результатов обучения, новое содержание и форматы обучения, которые в большей степени соответствуют потребностям рынка труда, а также новое видение инклюзивного образования.

Особенно активные преобразования наблюдались в системе начального ПТО, где было реализовано множество национальных и международных проектов, повлекших за собой внедрение важных инноваций и накопление значительного объема знаний и опыта. Следует отметить, что данная работа часто становилась возможной благодаря дополнительному внешнему финансированию со стороны доноров. Таким образом, на самых начальных этапах инновации внедряются на фоне существования особых условий. В случае прекращения дополнительного финансирования данные условия будет сложно поддерживать и практически невозможно распространять в дальнейшем. На национальном уровне отсутствуют ресурсы для введения инноваций, а в сфере ПТО ресурсы выделяются лишь для обеспечения «текущей работы» системы.

Отсутствуют внешние стимулы для осуществления изменений. На данном этапе учебные заведения ПТО или отдельные их сотрудники принимают участие в работе по внедрению инноваций, поскольку ощущают потребность в подобных изменениях, и потому что участие в такой работе само по себе рассматривается как положительный опыт. Это означает, однако, что изменения и инновации в значительной степени зависят от корпоративной культуры отдельных учебных заведений и энтузиазма их сотрудников.

1.4 Движущие факторы инноваций и изменений

Участники дискуссий по линии Туринского процесса-2014 оценили научно-исследовательский потенциал ПТО республики как очень низкий, поскольку до обретения страной независимости все исследования, связанные с ПТО, проводились в других частях Советского Союза. В Кыргызстане нет ни одного ВУЗа, который бы в своей научно-исследовательской деятельности охватывал данную сферу, а департамент ПТО Кыргызской академии образования в недавнем времени был расформирован.

Исследования в сфере ПТО проводятся преимущественно донорскими организациями, причем данная работа обычно осуществляется при участии представителей частного сектора. По большей части эта исследовательская работа построена на разовых мероприятиях и не поддерживает развитие национального потенциала.

Исследования в сфере ПТО могут использоваться для разработки новых подходов. Однако инновационные подходы или пилотные проекты обычно не подвергаются соответствующей оценке/анализу со стороны национальных властей в целях принятия решения о том, можно ли вводить в общую практику тот или иной предлагаемый подход или процесс. На данном этапе наблюдается недостаточный потенциал в части оценки и анализа, осуществляемого государственными административными органами, ответственными за ПТО.

1.5 Оценка проделанной работы и результатов за период с 2010г.

Участники Туринского процесса оценили прогресс в части разработки видения системы ПТО на отметке 2/3 из 5, отмечая, в частности, что были составлены практические планы по реализации стратегии, подкрепленные расчетами бюджета для среднесрочных программ действий. Однако видение развития и соответствующие программы действий не учитывают в достаточной степени вопросы непрерывного образования, и то же самое можно сказать о взаимосвязи между подсекторами и их взаимном влиянии друг на друга. В этом отношении участники дискуссий порекомендовали обеспечить более тесное взаимодействие между подсекторами в системе ПТО.

Участники дискуссий также отметили необходимость развития потенциала государственных органов, ответственных за ПТО, в части использования данных/доказательной базы для анализа системы и мониторинга приоритетов, отмеченных в СРО-2020 и соответствующих программах действий. Потенциал в сфере оценки также развит слабо, однако насущно необходим для принятия взвешенных решений в целях актуализации новых разработанных подходов.

Что касается взаимодействия между госорганами, ответственными за ПТО, и донорскими организациями, участники порекомендовали обеим сторонам больше внимания уделять аспектам, связанным с устойчивостью, включая такие вопросы, как достаточное документирование новых подходов на национальных языках и наращивание потенциала в необходимом объеме.

2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ОПТИМИЗАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЯМ РЫНКА ТРУДА

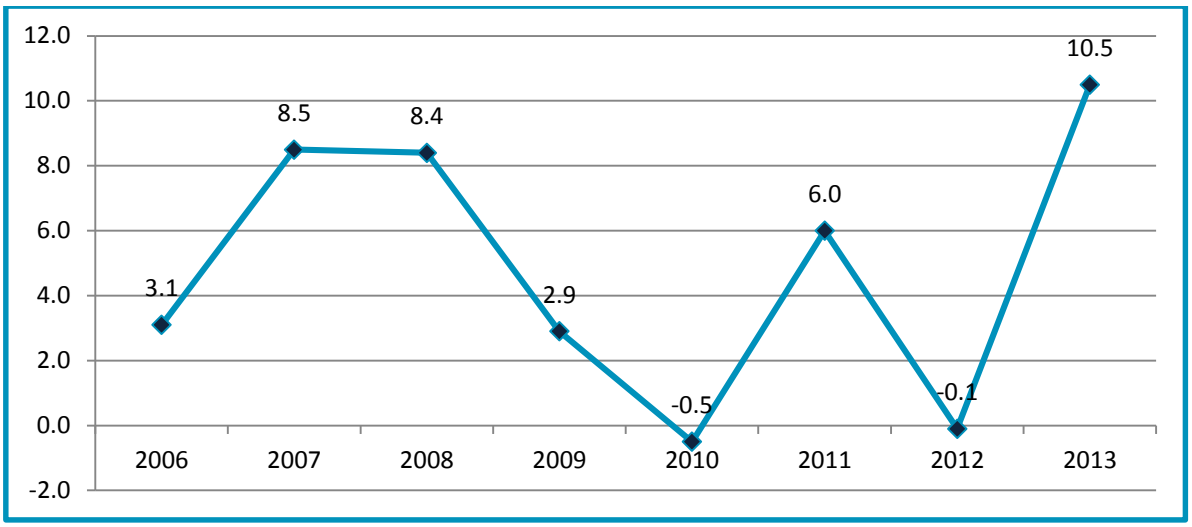
2.1 Факторы экономики и рынка труда, формирующие спрос на определенные навыки

Кыргызская Республика (КР) является страной со средне низким уровнем дохода, где ВВП на душу населения по ППС составлял 2370 долл. США в 2012г. В том же году страна заняла 125-е место из 187 стран по Индексу человеческого развития. Несмотря на значительный уровень внешней миграции, в структуре населения Кыргызской Республики преобладает молодежь, а годовой прирост населения все еще демонстрирует восходящую тенденцию, а также высокий уровень рождаемости – 3,1 ребенка на 1 женщину в 2012г.

Миграция представляет собой чрезвычайно важное явление для Кыргызской Республики. Согласно данным Всемирного банка численность эмигрантов из КР насчитывала 621 тысячу человек (11.2% населения) в 2010г., основная часть которых трудится в Российской Федерации (90%), Казахстане (8%) и Украине. Чистый показатель миграции (2010-2015гг.) был оценен на уровне 6.4 мигрантов на 1000 человек населения. Эмиграция в основном обусловлена высоким уровнем безработицы в Кыргызстане и низким уровнем дохода по сравнению с высоким спросом на рабочую силу в Российской Федерации и Казахстане. Эмиграция высококвалифицированной рабочей силы демонстрирует низкие показатели. Доля денежных переводов к ВВП стабильно росла в период с 2010 г. (26%) по 2013 (31%), занимая второе место по объему к ВВП после Таджикистана (Всемирный Банк, Индикаторы мирового развития). В Кыргызской Республике также проживают 222.7 тысяч иммигрантов (4% населения) – в основном выходцы из Российской Федерации, Украины и Казахстана.

В экономике Кыргызской Республики наблюдалась неустойчивая ситуация в 2012г., когда темпы роста ВВП демонстрировали отрицательную динамику (-0.1%) после роста в 6%, имевшего место в 2011г. Темпы роста ВВП опять резко возросли в 2013г. – по оценкам должны были составить 10,5% (см. Диаграмму 2.1). Данная переменчивость в показателях экономического роста отчасти является следствием политической нестабильности, слабости государственного управления и насильственных столкновений на юге страны. Не самое благоприятное географическое положение и специфика регионального контекста, а также недостаточное развитие и износ инфраструктуры еще более усугубляют экономические проблемы (GIZ 2013). Особое беспокойство в связи с данными экономическими показателями вызывают все еще высокий уровень бедности и неравенства в обществе: индекс численности бедных с доходом ниже 2 долл. США в день (ППС) составлял 21.6% населения, а коэффициент Джини был равен 33 в 2011г.

ДИАГРАММА 2.1 ТЕМПЫ РОСТА ВВП (%), 2006-2013ГГ.



В экономике доминируют сектор услуг и сельского хозяйства (в частности, производство хлопка и шерсти). Земельная реформа в сельском хозяйстве привела к формированию индивидуальных фермерских хозяйств, что ведет к росту численности населения, занятого в данном секторе, позволяя трудоустроить определенную часть избыточной рабочей силы. Как показано в Таблице 2.2, доля ВВП и показатели занятости в сельском хозяйстве снизились по сравнению с 2006г. Вклад сельского хозяйства в ВВП снизился с в три раза в 2006г. и в пять раз в 2012г. Доля сельского хозяйства в структуре занятости также снизилась, хотя и не так резко – с 36% в 2006г. до 30% в 2012г. Тем не менее, доля сельского хозяйства в экономике все еще значительна, и, в частности, значительна доля данного сектора в структуре занятости.

Наблюдался рост в секторе услуг (мелкая торговля, ремонт автомобилей, образование, здоровье, хозяйственно-бытовое обслуживание и ремонт электроприборов, услуги в сфере туризма, рестораны), как по отношению к вкладу в ВВП, так и доля занятости в данном секторе. Вклад сферы услуг в ВВП вырос с 47% в 2006 г. почти до 55% в 2012 г. Вклад сектора в общую занятость является существенным и продолжает расти, обеспечивая практически половину общей занятости в 2012 г.

ТАБЛИЦА 2.2 ВКЛАД В ВВП И ЗАНЯТОСТЬ ПО СЕКТОРАМ, 2006-2012ГГ.

	Сельское хозяйство		Услуги		Промышленность	
	% ВВП	% в структуре занятости	% ВВП	% в структуре занятости	% ВВП	% в структуре занятости
2006	32.8	36.3	47.2	44.3	20.1	19.4
2007	31.1	34.5	49.6	45.2	19.3	20.3
2008	27.0	34.0	49.4	45.4	23.5	20.6
2009	21.1	32.4	52.4	46.4	26.6	21.2
2010	19.4	31.2	51.4	47.7	29.2	21.1
2011	18.6	30.7	50.6	48.3	30.8	21.0
2012	19.7	30.1	54.9	48.2	25.4	21.7

В промышленном секторе практически не наблюдалось изменений по сравнению с 2006г. после резкого спада объемов промышленного производства в первые годы независимости страны (в частности, такие отрасли, как добывающая, перерабатывающая промышленность, строительство и транспорт). Начиная с 2004г., сектор демонстрирует тенденцию к

восстановлению, в частности с точки зрения доли в структуре ВВП и занятости, что в основном связано с ростом объемов золотодобычи (GIZ 2013). В 2012г. доля сектора в структуре ВВП составила около 25%, что говорит о резком снижении по сравнению с 31% в 2011г. Поскольку в структуре экспорта преобладает золотодобыча, вклад сектора нестабилен и зависит от объемов производства в данной отрасли и цен на мировых рынках. Доля промышленности в структуре занятости относительно постоянна и держится на уровне почти 22%. Изменения в структуре занятости с 2006г. демонстрируют незначительные изменения, так как в секторе наблюдается низкая эластичность занятости.

В число секторов, демонстрирующих экономический рост и актуальность с точки зрения занятости (GIZ 2013), входят: строительство, энерго-, газо- и водоснабжение; гостиничный и ресторанный бизнес; оптовая и розничная торговля, ремонт автомашин, электробытовых приборов и хозяйственно-бытовое обслуживание; текстильная/легкая промышленность; транспорт, хранение и коммуникации; финансовое посредничество.

Соотношение мужчин и женщин, занятых в сельском хозяйстве более или менее одинаковы, в отличие от сферы услуг, где женщин больше (59%) чем мужчин (41%), а также промышленного сектора, где превалирует мужчины (29% против 11%).

Ключевые тенденции на рынке труда

Рынок труда в КР в основном характеризуется следующими 4 факторами: рост численности населения трудоспособного возраста, ограниченный или отсутствующий спрос на рабочую силу, высокие показатели неполной занятости на фоне бедности в сельской местности и большая распространенность практики ненадежной (неформальной) занятости. В самом деле, начиная с обретения страной независимости, рост численности рабочей силы постоянно опережал темпы роста занятости и числа рабочих мест в экономике. Отсутствие возможности трудоустройства в отношении специальностей, требующих развитых навыков, можно рассмотреть как явление, обусловленное самой спецификой рынка труда, где бóльшая часть занятого населения работает в качестве квалифицированных/неквалифицированных рабочих (это особенно касается женщин и малообразованных) причем преимущественно в сельскохозяйственном секторе. Тем не менее, следует отметить, что работодатели часто отмечают проблему привлечения или удержания квалифицированных сотрудников. Данный вопрос часто упоминается в контексте эмиграции, поскольку квалифицированные сотрудники склонны уезжать в другие страны, где им могут предложить более высокий заработок (Туринский процесс-2014).

Неполная занятость связана с натуральным сельским хозяйством в сельской местности, где по сравнению с городской местностью наблюдается как более высокий уровень бедности, так и меньшая интенсивность безработицы. Это обусловлено высоким уровнем неполной занятости и сезонностью трудоустройства. В результате показатели занятости представляются достаточно высокими, поскольку включают большой компонент неполной занятости, а показатели безработицы выглядят низкими. На самом деле отсутствует положительная корреляция между уровнем безработицы и уровнем бедности в стране – однако доля бедных в общей численности работающего населения (на основании показателя 2 долл. США в день) весьма высока (25.5% в 2007г.) (GIZ 2013).

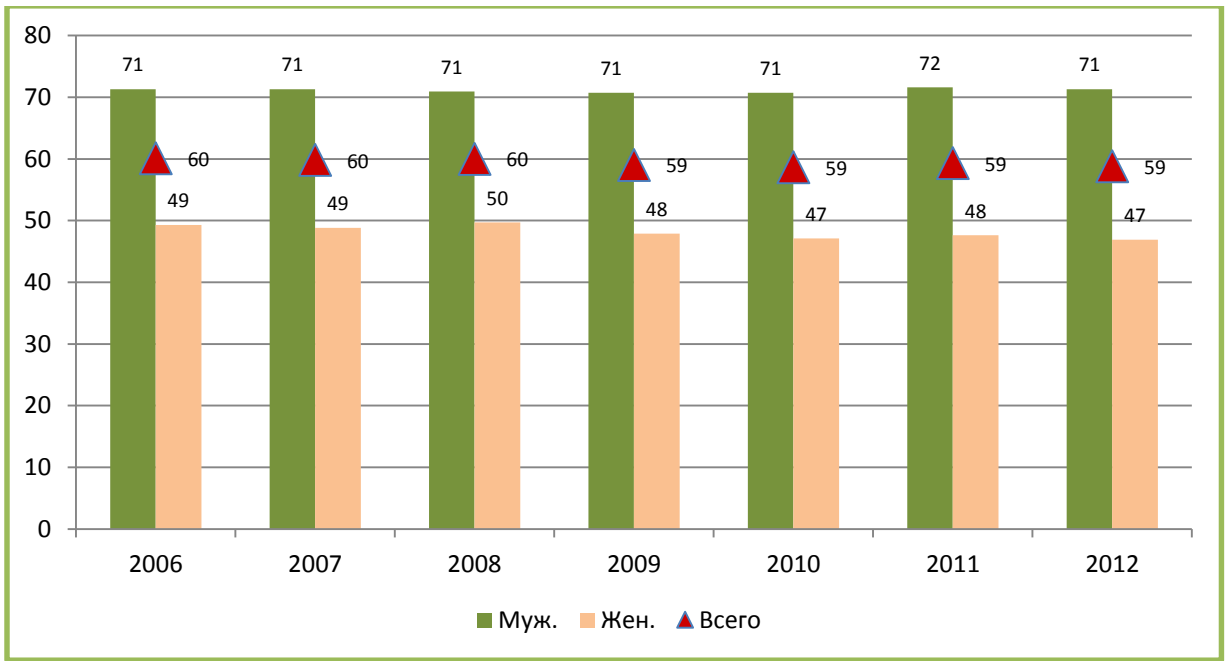
Высокая доля неформальной занятости. Согласно данным НСК около 70% активной рабочей силы были трудоустроены неформально (включая занятых в секторе сельского хозяйства) в 2012г.(НСК). Неформальный компонент гораздо больше в сельской местности (79%), но и в городах представляется также высоким (52.8%). Соответственно, практически 4 из 5 рабочих мест в сельской местности – рабочие места неформального характера, в то время как более половины трудоустроенных в городской местности также работают неформально (GIZ 2013).

Самозанятость преобладает в неформальной экономике: в 2012г. 60.3% трудоустроенных в неформальном секторе являлись самозанятыми (НСК определяет данную категорию как «ненаемные работники»). Длинный рабочий день характерен для самозанятых в таких секторах, как торговля, ремонт транспортных средств и электробытовых приборов, транспорт и коммуникации, гостиничный и ресторанный бизнес, строительство и т.п. Отраслевая структура неформальной экономики представлена сельским хозяйством, торговлей, гостиницами и ресторанами, транспортом и коммуникациями, а также промышленностью. Следовательно, практически все трудоустроенные в сельском хозяйстве, так или иначе, работают неформально, также как и бóльшая часть занятых в секторе услуг, и почти 68% трудоустроенных в промышленном секторе являлись частью неформальной экономики в 2012г.

Данная структура экономики и рынка труда обусловливает до сих пор продолжающийся переход от занятости, предполагающей регулярное получение заработной платы, к самозанятости (особенно в случае частных сельскохозяйственных угодий и сектора услуг). Согласно данным GIZ в период с 2003 по 2010гг. общее число рабочих мест в целом возросло примерно на 315000. Однако число мест, предполагающих постоянную занятость на предприятиях, возросло только на 44 000, а показатели самозанятости и занятости отдельных лиц, нанимаемых другими частными лицами, практически удвоилась – с 550 000 до 910000. Соответственно, доля занятости на предприятиях, в учреждениях и организациях снизилась до 31% в 2010г. (GIZ 2013). В целом только около 57% трудоустроенного населения (в 2012г.) являлись наемными работниками, остальная часть трудилась преимущественно в качестве самозанятых или без оплаты в качестве лиц, работающих на семейном предприятии.

Как видно из Диаграммы 2.2, общий показатель занятости достаточно стабилен (59% в 2012г.) на фоне незначительного сокращения в показателях занятости женщин с течением времени. Наблюдается большая разница между занятостью мужчин и женщин – 71% и 47% соответственно. Показатель занятости достаточно высок. Это можно объяснить высоким уровнем неполной занятости и широким определением термина «занятый» в исследовании рабочей силы (LFS).

ДИАГРАММА 2.2 ПОКАЗАТЕЛИ ЗАНЯТОСТИ (%) ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ (НАСЕЛЕНИЕ СТАРШЕ 15 ЛЕТ), 2006-2012ГГ.



Показатель общей безработицы (см.таблицу 2.3.) не был высоким в стране, держась на уровне примерно 8% в течение последних лет. Опять же в качестве объяснения можно привести высокий уровень неполной занятости и широкое определение, используемое для термина «занятый» в исследовании рабочей силы. Женщины и малообразованное население в целом подвержены более высокому риску. В 2012г. показатель безработицы мужчин составлял7.7%, а женщин– 9.5%. Показатель безработицы применительно к ступеням образования демонстрирует наиболее высокие уровни для категории и лиц с неоконченным высшим профессиональным образованием (20%), а далее идут лица, имеющие лишь начальное и базовое образование. Однако данные уровни образования наиболее часто встречаются среди женского населения.

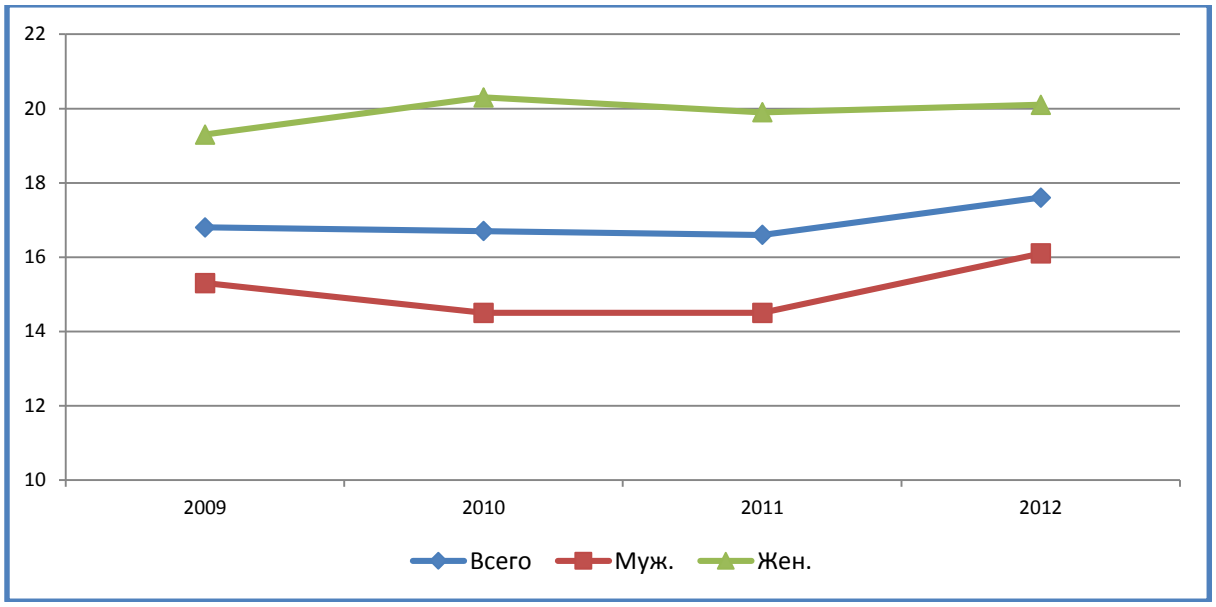
ТАБЛИЦА 2.3 ПОКАЗАТЕЛЬ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ (НАСЕЛЕНИЕ СТАРШЕ 15 ЛЕТ, %)

Образование	2009			2012		
	Общий	Мужчины	Женщины	Общий	Мужчины	Женщины
Начальное образование или ниже	10.8	8.6	14.6	12.8	6.2	26.9
Базовое образование	12.8	10.9	16.7	15.9	14.8	18.2
Общее среднее	9.8	7.9	12.6	8.5	7.3	10.5
Начальное профессионально-техническое	5.6	5.3	6.6	7.8	7.6	8.4
Среднее профессионально-техническое	5.0	5.1	5.0	6.5	7.2	6.1
Неоконченное высшее профессиональное	20.9	19.5	22.7	20.0	13.0	30.3
Высшее профессиональное	4.4	4.7	4.1	5.6	5.7	5.6
Итого	8.4	7.4	9.8	8.4	7.7	9.5

Доля длительной безработицы возросла с 12% в 2010 до 18% в 2012гг. Интересно отметить, что более высокие показатели наблюдаются среди лиц с высшим и профессионально-техническим образованием. Это может свидетельствовать об отсутствии возможностей (и, следовательно, более высокой конкуренции) в отношении специализированных рабочих мест. Уровень безработицы молодежи (15-24 лет) выше общего показателя (почти 18% в 2012г.), что дает основания предполагать наличие определенных проблем в части перехода от учебы к работе (Диаграмма 2.3). Кроме того, показатель безработицы среди молодых женщин выше (20%), чем у мужчин (16%).

Данное обстоятельство представляется важным, так как возраст примерно 60% населения составлял 29 и менее лет в 2013г., что говорит о будущих проблемах в части более высокого давления на систему образования и рынок труда. Что касается уровня образования, наблюдается та же закономерность: лица с неоконченным высшим профессиональным образованием, начальным и базовым образованием сталкиваются с бóльшими трудностями.

ДИАГРАММА 2.3 БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЕЖИ (НАСЕЛЕНИЕ В ВОЗРАСТЕ 15-24 ЛЕТ,%) ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ, 2009-2012ГГ.



Число зарегистрированных безработных снизилось с 73400 человек в 2006г. до 60 400 человек в 2012г. Число мужчин и женщин среди зарегистрированных безработных приблизительно одинаково. Таким образом, не наблюдается какой-либо гендерной предвзятости. В целом экономические показатели страны в последние годы улучшились. Это может быть одной из причин снижения численности зарегистрированных безработных. Однако это не отражается на общем показателе безработицы, который оставался достаточно стабильным. Еще одной причиной могут быть в этой связи ограничения на доступ к пособиям или уровень таковых (если малоимущие предпочитают не получать пособия, когда издержки документального оформления пособия перевешивают его материальные преимущества). Дополнительная причина может быть связана с неформальным характером экономики. Пособие по безработице можно получить только в том случае, если потеряно официально зарегистрированное рабочее место. Лица, работающие в неформальном секторе, более подвержены риску потери работы. Это обычно характерно для периодов экономической нестабильности, которые можно было наблюдать в КР в последние годы. Таким образом, хотя показатель безработицы является стабильным, число лиц, обращающихся или имеющих право на получение пособий по безработице, незначительно.

Исследование ЕФО о переходе выпускников на рынок труда от 2011/12гг. демонстрирует относительно большую долю опрошенных респондентов, которые оставались безработными или экономически неактивными в течение более 6 лет до проведения опроса. Факторы, повышающие шансы на трудоустройство, включают наличие высшего образования, мужской пол или проживание в городской местности. Тем не менее, большая часть молодого населения работает на свои семьи (это особенно характерно для лиц с низким уровнем образования и женщин) или занимает незарегистрированные рабочие места (шанс регистрации и, таким образом, наличия более стабильной занятости возрастает прямо пропорционально уровню образования). Данное обстоятельство – высокая доля занятости на семейных предприятиях – может объяснить относительно низкий уровень безработицы или показателя NEET (молодежь без работы, образования или подготовки – «нигде не учащийся и не работающий») среди молодых людей в возрасте 15-29 лет, который был зафиксирован на уровне15.4% в 2013г. Результаты исследования также подтверждают, что бóльшая часть молодых людей, когда-либо трудоустроенных, получили свое первое рабочее место преимущественно при поддержке семьи или знакомых.

Подводя итоги о ситуации на рынке труда и тенденциях занятости, следует отметить, что рост численности населения трудоспособного возраста, ограниченный спрос на рабочую силу, высокие показатели неполной и рисковой (неформальной) занятости, преимущественно в сфере сельского хозяйства, представляют собой основные вызовы в Кыргызской Республике. Взаимосвязь между образованием и рынком труда прямая и очевидная: наличие образования значительно повышает шансы на трудоустройство, однако экономика страны и рынок труда являются недостаточно развитыми. Недостаточность формального компонента/защищенности, а также отсутствие рабочих мест, требующих наличия развитых навыков, актуальны на сегодняшний день. Это открывает возможности для обсуждения вопросов качества образования, а также проведения активных интервенций на рынке труда при поддержке со стороны государства.

Действенные меры к принятию в отношении рынка труда

В Таблице 2.4 ниже представлены данные о численности лиц, принявших участие в различных активных мероприятиях по рынку труда, проводившихся государством в период 2011-2013гг. Согласно статистике Министерства труда в целом 7335 человек прошли обучение на тех или иных курсах в 2013г., из числа которых 4223 были представительницами женского пола. Аналогично в целом 2019 человек получили микрокредиты для начала своего дела в 2013г., из которых 987 были женщинами. Наконец, в общей сложности 21078 человек были задействованы в различных схемах общественных работ, в их числе 7586 женщин. Численность получателей пособий демонстрирует относительно стабильные показатели в течение последних лет, за исключением спада, который наблюдался в 2012г. по всем категориям, что скорее всего связано с ограничениями в бюджетной сфере. Наблюдается гендерный баланс среди участников обучающих мероприятий и программ микрокредитования, однако среди получателей оплаты за выполнение общественных работ лишь одна треть является представительницами женского пола.

ТАБЛИЦА 2.4 ЧИСЛО ВОВЛЕЧЕННЫХ В АКТИВНЫЕ МЕРЫ РЫНКА ТРУДА ПО ВИДУ ИНТЕРВЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА, 2011-2013ГГ.

Вид интервенций		2011	2012	2013
Обучение	всего	8 594	6 514	7 335
	женщин	4 640	3 726	4 223
Микрокредитование	всего	1 977	4 479	2 019
	женщин	1 000	1 778	987
Общественные работы	всего	25 807	19 861	21 078
	женщин	9 258	7 089	7 586

Начиная с 2013г., работодатели в обязательном порядке должны представлять информацию о своих вакансиях службам занятости. Однако неясно, насколько широко данная практика применяется в действительности. Кроме того, на данном этапе в национальной базе данных невозможно генерировать подобные сведения и обеспечить к ним доступ. Доноры в течение многих лет оказывают соответствующую поддержку в этой сфере, однако в масштабе всей системы пока еще не наблюдается конкретных результатов.

Согласно данным Министерства труда (дискуссии по линии Туринского процесса-2014) службы занятости определяют программы своих учебных мероприятий в соответствии с перечнем вакансий, имеющихся на местах. Около 70% слушателей данных курсов проходили обучение, организованное на базе образовательных учреждений начального ПТО. Отслеживание дальнейшего трудоустройства слушателей является обязанностью местных служб занятости, а

Министерство труда утверждает, что примерно 70% выпускников подобных курсов успешно трудоустраиваются впоследствии.

С другой стороны, перечень предлагаемых курсов представляется ограниченным в части возможностей развития профессиональных навыков. Кроме того, текущая практика расчета бюджета на одного слушателя не учитывает ресурсы, необходимые для проведения того или иного курса. В результате обучающие программы проводятся с использованием недостаточного объема ресурсов и не могут обеспечить адекватный объем практических занятий в случае, когда для этого необходимы дорогостоящие расходные материалы (например, сварка по металлу).

Положительным изменением представляется нововведенная возможность для лиц с ограниченными возможностями регистрироваться в качестве безработных и в результате также пользоваться преимуществами предлагаемого обучения. До 2012г. статус инвалида исключал возможность для данной категории обозначать свой статус как безработных, поскольку в этом видели ситуацию, предполагавшую получение двух видов пособий. В первом квартале 2014г. согласно данным Министерства труда 25 человек с ограниченными возможностями стали слушатели обучающих курсов (сводные данные за 2013г. не были представлены).

2.2 Механизм определения спроса на навыки и обеспечения баланса с предложением таковых

На данном этапе существует ограниченное число механизмов, позволяющих определить спрос на навыки, хотя по сравнению с 2012г. наблюдается определенный прогресс в данной области. Стратегия развития страны до 2017г. и Стратегия устойчивого развития определяют приоритетные сектора и обеспечивают исходный прогноз относительно ожидаемых новых рабочих мест, которые будут создаваться в данных отраслях. Однако следует отметить, что стратегические документы, подготовленные большинством отраслевых министерств, все еще не содержат полной и четкой информации о том, какие навыки будут необходимы в будущем, что обычно должно выражаться в количественных и качественных величинах.

Министерство труда работает над среднесрочным прогнозом относительно кадровых требований для различных секторов и регионов страны. Результаты данной работы на текущий момент доступны для периода 2014-2017гг. и были направлены в другие министерства. Министерство образования использует данный прогноз для адаптации своих планов по среднему ПТО и высшему образованию в части численности бюджетных мест для учащихся.

Исследования среди работодателей, предлагающих постоянную занятость, не проводятся. Отчасти это объясняется тем, что в большинстве секторов превалируют малые и средние предприятия (а также неформальный характер работы таковых), которые часто не могут определить свои кадровые потребности и потребности в тех или иных навыках персонала. Отраслевые ассоциации работодателей прочно укрепили свои позиции еще не во всех секторах, хотя и в этой сфере можно отметить определенный прогресс по сравнению с 2012г.

Благодаря поддержке доноров, уже есть первый опыт отраслевого анализа в сфере легкой промышленности, сельского хозяйства и туризма. Данные исследования, которые не всегда охватывали тот или иной сектор целиком, были сосредоточены на качественных элементах. Однако во всех трех случаях предпринимались попытки заложить в основу разработки стандартов или непосредственно в содержание обучения потребности в навыках, выявленные по итогам данного анализа.

Отраслевые советы представляются важным связующим звеном в проведении подобной работы. Если в 2012г. эти структуры существовали в основном на бумаге, начиная с 2013г. в их

операционализации был достигнут определенный прогресс. Всего было создано 7 отраслевых советов. Из их числа участники Туринского процесса-2014 постоянно упоминали 3 (легкая промышленность, строительство и сельское хозяйство) как наиболее активные и реализующие общие «проекты» с ПТО и, если говорить более конкретно, с системой начального ПТО. Следует отметить, что работа отраслевых советов часто осуществляется при прямой или косвенной поддержке доноров, поскольку в стране отсутствует опыт работы подобных структур. Со стороны АПТО поступило предложение четко определить роль отраслевых советов, которая достаточно активно обсуждается на текущий момент. Таким образом, вопрос о том, какой должна быть эта роль и мандат советов, и какие ресурсы можно было бы использовать для поддержания их работы, еще предстоит решить.

На уровне провайдеров образовательных услуг при содействии со стороны ЕФО накоплен первый опыт в части разработки и практической апробации методологии отслеживания трудоустройства выпускников в секторах начального и среднего ПТО. Многие провайдеры НПТО и СПТО взяли на себя обязательство провести подобные исследования в 2015г. Ожидается, что результаты исследований представят важную информацию о рынке труда, включая такой аспект, как соответствие предлагаемых навыков навыкам требуемым.

Некоторые провайдеры начального и среднего ПТО установили тесные связи с предприятиями, и преимущества, которые дает подобное сотрудничество, используются для доработки содержания учебных программ или даже ввода новых специальностей, организации на высоком уровне практического обучения для своих учащихся и повышения квалификации своих сотрудников на данных предприятиях. Некоторые провайдеры ПТО стали регулярно проводить исследования по трудоустройству выпускников. Однако не для всех учебных заведений подобная практика является правилом. Кроме того, часто отсутствуют методы и инструментарий для проведения подобной работы в системном (и устойчивом) ключе.

Хотя многие провайдеры ПТО упоминали о том, как трудно наладить коммуникацию и совместную работу с предприятиями, многие работодатели со своей стороны утверждают то же самое об учреждениях ПТО и могут привести примеры обращений к провайдерам данных образовательных услуг, которые были оставлены без ответа. В ходе дискуссий по линии Туринского процесса первая реакция работодателей на вопрос о навыках и компетенциях выпускников ПТО была в основном негативной, и это касается как чисто технических, так и поведенческих параметров (например, манера общения в рабочей среде, своевременное выполнение задач и т.п.). В тоже время многие работодатели выразили готовность работать с системой ПТО, поскольку они осознают необходимость привлечения квалифицированных сотрудников. Однако ключевое признание работодателей заключается в том, что им необходимо иметь хоть какую-то гарантию того, что время и ресурсы, которые они будут инвестировать в данное сотрудничество, будут потрачены не зря, и что учащиеся, проходящие практику на их предприятиях, или молодые сотрудники действительно будут готовы остаться на предложенном рабочем месте надолго.

2.3 Влияние ПТО на потребности экономики и рынка труда

Ключевые деловые компетенции навыки еще не учитываются системно в рамках ПТО. В подсекторе начального ПТО при поддержке проекта МОТ во все программы дневного обучения были введены дисциплины по организации предпринимательской деятельности («Основы рыночной экономики», «Основы предпринимательства»). В подсекторе среднего ПТО подобный подход не применяется. К сожалению, неясно, насколько данный компонент повлиял на участие выпускников начального ПТО в деловой активности и насколько данные занятия развивают такие компетенции, как оценка риска, командная работа или управление ресурсами. Важно отметить, что многие из компетенций, отмеченные работодателями как плохо развитые у выпускников системы ПТО, можно отнести к ключевым деловым компетенциям.

На политическом или стратегическом уровне предпринимательство не рассматривается в качестве актуального компонента официальными органами, уполномоченными в вопросах образования (по всей вертикали). В ходе дискуссий по линии Туринского процесса также было отмечено, что возможности участия в предпринимательской деятельности зависят и от других факторов, таких как наличие кредитных механизмов, которые пока еще тоже слабо развиты в республике.

2.4 Предпринятые действия и оценка проделанной работы и результатов за период с 2010г.

Участники Туринского процесса-2014 оценили результаты работы по проблематике спроса со стороны экономики страны и рынка труда, на уровне между 2 и 3, поскольку ряд политических мер к настоящему моменту реализуются на национальном уровне. Это, в частности, касается работы Министерства труда относительно среднесрочного прогноза и результатов мероприятий по вовлечению работодателей в определение приоритетных профессий, квалификационных стандартов и содержания соответствующих обучающих программ.

Участники отметили, что существует общее понимание в рамках секторов начального и среднего ПТО относительно важности подготовки учащихся к вхождению на рынок труда, а также совместное желание лучше уяснить потребности рынка труда. Поскольку работа над инструментариями и методами была начата в 2013г., участники подтвердили актуальную потребность в дальнейшем прилагать усилия в этом же направлении с акцентом на наращивание потенциала пользователей в части применения соответствующих методов, анализа доказательных данных и разработки дальнейших мероприятий, касающихся обеспечения востребованности и надлежащего качества услуг, оказываемых в сфере ПТО. Кроме того, участники отметили желательный характер совместной работы провайдеров НПТО и СПТО, а также государственных административных органов в этой сфере в целях обеспечения общего понимания и эффективного использования ресурсов. Совместная работа НПТО и СПТО должна также способствовать более активной вовлеченности работодателей.

Дальнейшая операционализация отраслевых советов и их взаимодействие с Национальным советом по развитию профессиональных навыков были определены как еще одно направление, требующее принятия безотлагательных мер.

3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

3.1 Демографические и социальные факторы, формирующие спрос на ПТО

Кыргызская Республика сталкивается с многочисленными социально-демографическими вызовами. Наибольшее влияние на спрос в отношении ПТО оказывают такие факторы, как: большая численность молодого населения, что требует как доступа к соответствующим услугам образования и подготовки, так и возможностям на рынке труда (см. раздел В относительно безработицы и безработицы молодежи, в частности); высокие показатели внешней и внутренней миграции (см. раздел В); высокий уровень бедности на фоне значимого разрыва между городом и селом; ситуация в сфере общего базового образования, где наблюдаются низкие показатели достижений учащихся и высокие показатели отсева; в целом недостаточно проработанные подходы к помощи уязвимым группам населения.

Благодаря среднему приросту населения в 1-1.2% в течение последних лет (Индикаторы мирового развития, Всемирный Банк), население Кыргызской Республики увеличилось с 5.3млн. в 2009 до 5.7 млн. человек в 2013гг. (НСК,2014). В структуре населения в значительной степени преобладает молодежь. В 2013г. лица младше 19 лет составляли 40.6 % населения, а численность жителей в возрасте 20-29 лет составила еще 19.6% (НСК, 2014). Данная демографическая ситуация, очевидно, оказывает давление на систему образования в целом, а также на рынок труда.

Показатели бедности продолжают держаться на высоком уровне (см. таблицу 3.1): 37% населения проживали ниже черты бедности, утвержденной в стране, в 2013г. Показатели бедности демонстрируют значительный разрыв между городом и селом. Уровень бедности особенно высок в южных регионах страны: самый высокий показатель зафиксирован в Джалал-Абадской области в 2012г. (55.7% в среднем и 61.7% в городской черте), а также Баткенскй области в 2013г. (53.9% в среднем). Город Бишкек и прилегающая Чуйская область в течение многих лет демонстрируют самые низкие показатели бедности.

Уровень образования среди лиц старше 15 лет демонстрирует разно направленные тенденции. С одной стороны, наблюдается постоянное сокращение в долгосрочном периоде в численности лиц с очень низким уровнем образования (начальное или ниже) с 8.9% в 2006 до 6.6% в 2012гг. Втожевремяимеетместоростчисленностижителейстранысоконченнымсреднимобразованием–с 43.7% до 46.6, а также с высшим образованием– с 13.2% до 14.6% в 2012г. Однако данные явления сопровождаются стабильностью показателей в численности лиц, имеющих лишь базовое образование (с 11.9% до 11.2%) и даже снижением доли лиц, имеющих начальное и среднее ПТО – с 19.4% в 2006 до 18.6% в 2012г. (НСК, 2013).

Поскольку уровни бедности демонстрируют значительный разрыв между городом и селом, такая же закономерность наблюдается и в отношении уровня образования лиц старше 15 лет (см. Таблицу3.2).

ТАБЛИЦА 3.1 НАСЕЛЕНИЕ, НАХОДЯЩЕЕСЯ НИЖЕ ЧЕРТЫ БЕДНОСТИ (% НАСЕЛЕНИЯ), 2010-2013 ГГ.

Область	2010			2011			2012			2013		
	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село
Всего	33.7	23.6	39.5	36.8	30.7	40.4	38.0	35.4	39.6	37.0	28.5	41.4
Баткенская область	33.6	26.6	35.8	35.6	25.4	38.9	34.2	38.7	32.9	53.9	Нет данных	Нет данных
Джалал-Абадская область	44.7	32.7	49.7	45.3	43.5	46.0	55.7	61.7	53.4	46.4	Нет данных	Нет данных
Иссык-Кульская область	38.0	26.4	42.7	29.5	29.4	29.6	28.1	22.4	30.4	39.5	Нет данных	Нет данных
Нарынская область	53.5	39.3	56.1	49.9	39.7	51.7	39.9	26.9	42.0	43.8	Нет данных	Нет данных
Ошская область	41.9	47.0	40.0	44.7	48.1	43.2	51.4	54.8	50.0	43.4	Нет данных	Нет данных
Таласская область	42.3	34.3	43.7	50.2	47.8	50.6	39.6	23.6	42.2	23.1	Нет данных	Нет данных
Чуйская область	21.9	24.2	21.4	28.6	25.2	29.4	16.6	24.0	15.0	23.6	Нет данных	Нет данных
г. Бишкек	7.9	7.9	-	18.4	18.4	-	21.4	21.4	-	20.4	Нет данных	Нет данных
г. Ош	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40.9	Нет данных	Нет данных

ТАБЛИЦА 3.2 УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ СТАРШЕ 15 ПО МЕСТУ ПРОЖИВАНИЯ (%), 2010-2012 ГГ.

Образование	2010			2011			2012		
	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село
Высшее профессиональное образование	13.6	22.8	8.3	14.3	23.6	9.0	14.6	23.7	9.6
Неоконченное высшее профессиональное образование	3.4	4.8	2.6	2.8	4.2	2.0	2.4	3.8	1.7
Среднее профессионально-техническое образование	10.9	14.0	9.1	11.1	14.5	9.2	10.8	14.6	8.7
Начальное профессионально-техническое образование	7.7	7.7	7.6	7.6	7.8	7.5	7.8	8.0	7.7
Среднее (оконченное) общее образование	46.0	34.8	52.4	45.9	35.3	51.9	46.6	35.4	52.8
Базовое образование	11.2	10.3	11.8	11.4	10.1	12.2	11.2	10.3	11.7
Начальное образование и ниже	7.2	5.5	8.3	6.9	4.6	8.2	6.6	4.2	7.9
Всего	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

В 2012г. численность лиц с очень низким уровнем образования (начальное или ниже) составляла 7.9% в сельской местности против 4.2% в городской. На противоположном конце диапазона только 9.6% всей численности населения старше 15 лет в сельской местности имели высшее образование по сравнению с 23.7% в городах. Что касается оконченного общего образования можно отметить противоположную тенденцию, поскольку 52.8% жителей сельских районов окончили данный уровень образования в противовес 35.4% в городах. В сфере начального ПТО различие между сельской (7.7%) и городской (8%) местностью относительно незначительное, в то время как в случае среднего ПТО разрыв увеличивается (8.7% в сельской местности против 14.6% в местности городской).

Доступ к качественному образованию является предварительным условием для всех других возможностей развития человека. Важность качества образования признается во всех политических документах по вопросам образования, составленных в последние годы. Тем не менее показатели образования были невысокими, как продемонстрировали результаты международного исследования PISA 2006 и 2009гг., а также Национального обследования образовательных достижений учащихся. Во всех этих случаях бóльшая часть учащихся республики набрали баллы ниже базового уровня по чтению и математике. Несмотря на то, что были приняты меры для решения проблемы низких достижений учащихся, в рамках Туринского процесса-2014 не удалось получить какие-либо доказательные данные, позволяющие увидеть, привели ли данные меры к улучшению показателей или нет.

Необходимо понять, что проблемы, связанные с качеством, наиболее актуальны для учащихся из семей с низким уровнем дохода. Опять же, как анализ результатов PISA, так и результаты национального оценивания демонстрируют тот факт, что учащиеся из сельской местности имеют более низкий уровень подготовки по сравнению с учащимися из городов. Язык обучения также играет важную роль, поскольку учащиеся, получающие образование на русском языке, демонстрируют более высокие результаты по сравнению с учащимися кыргызских школ. Данные показатели можно объяснить наличием меньших возможностей в школах, расположенных в более бедных регионах страны. Подобные школы в большей степени сталкиваются с такой проблемой, как нехватка педагогических кадров и привлекают учителей с низким уровнем квалификации. Кроме того, школы, расположенные в бедных регионах, имеют ограниченный доступ к учебной литературе и ИКТ.

Высокие показатели бедности на фоне низкого качества образования представляются важными, если учесть большое число детей, не оканчивающих базовое образование, или предпочитающих прекратить образование после 9 класса. Эти молодые люди приходят на рынок труда, не имея соответствующих навыков, и потому их перспективы не внушают оптимизма. Ряд исследований (исследование ЕФО о переходе на рынок труда 2011/2012гг., данные по трудоустройству выпускников исследование ЕФО 2014г.) обращают внимание на тот факт, что многим молодым людям необходимо материально обеспечивать свои семьи, и в таких условиях они просто не могут выделять время на образование, даже если таковое предоставляется бесплатно.

Это приводит к выводу о том, что возможности граждан Кыргызской Республики разнятся в большой степени и во многом зависят от места проживания и социальной принадлежности семьи. Фактически бóльшая часть учебных заведений среднего ПТО и высшего образования сосредоточены в городской местности и предлагают в основном услуги платного образования. Таким образом, за исключением относительно малочисленных учащихся-бюджетников (16.9% в системе СПТО в 2013/2014 согласно НСК), только лица, имеющие достаточные финансовые ресурсы, могут посещать данные учебные заведения.

Базовое и общее образование, а также услуги начального ПТО одинаково хорошо представлены в сельской и городской местности и являются бесплатными. Таким образом, они представляют собой единственную возможность получить образование для большинства жителей страны, и, несомненно, единственную возможность для представителей слоев с низким уровнем дохода. Тот факт, что показатели общего образования демонстрируют значительный рост в последние годы, в то время как показатели начального ПТО оставались стабильными, может свидетельствовать о том, что население не считает выбор данной ступени образования удачным, и даже по сравнению с общим средним образованием ступень начального ПТО рассматривается как менее привлекательный вариант.

К тому же данные по занятости в разрезе уровней образования (см. Таблицу 3.3) очень четко показывают, что именно навыки, востребованные на рынке труда, являются решающим фактором, позволяющим повысить шансы на трудоустройство.

ТАБЛИЦА 3.3 ЗАНЯТОСТЬ В РАЗРЕЗЕ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ (НАСЕЛЕНИЕ СТАРШЕ 15 ЛЕТ, %), 2006-2012ГГ.

Образование	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Высшее профессиональное образование	76.9	76.1	77.1	77.5	75.1	74.9	75.6
Неоконченное высшее профессиональное образование	43.6	48	47.5	43.5	44.1	44.2	37.3
Среднее профессионально-техническое образование	71.6	71.2	70	69.8	68.7	68.6	69.2
Начальное профессионально-техническое образование	78.9	78.4	77	77.0	77.4	76.6	75.7
Среднее (оконченное) общее образование	65.9	65.4	64.8	62.3	61.6	62.9	61.9
Базовое образование	32.8	30.4	31.5	33.3	33.3	33.8	30.0
Начальное образование и ниже	16.9	16.6	18.4	18.8	19.2	18.0	18.9
Всего	60.1	59.8	60	59.0	58.6	59.3	58.8

Если в 2012г. постоянный рост показателей занятости можно отметить, начиная с очень низкого уровня образования вплоть до оконченного общего образования (с 18.9% до 61.9%), население с начальным ПТО демонстрирует показатель занятости в 75.7%. Таким образом, несмотря на то, что лица с оконченным общим образованием и начальным ПТО проводят одинаковое время в системе образования, результат оказывается гораздо лучше для тех выпускников, которые обладают навыками, востребованными на рынке труда.

Эта тенденция также подтверждается результатами исследования ЕФО о переходе на рынок труда от 2011/2012гг. для молодежи в возрасте до 26 лет (см. диаграмму 3.1).

3.2 Удовлетворение индивидуальных потребностей и стремлений учащихся: доступ, участие, прогресс

Несмотря на то, что высшее образование все еще является сектором, привлекающим большинство учащихся на уровне профессиональной подготовки, можно отметить первые признаки замедления данной тенденции, поскольку соответствующие показатели снизились с 239 000 учащихся в 2011 до 223 000 учащихся в 2013гг. (см. Таблицу 3.4 ниже).

Показатели СПТО демонстрируют более чем двукратное увеличение численности учащихся по сравнению с 2006г. Показатели НПТО в течение многих лет относительно стабильны, однако в 2013г. можно отметить спад до 29 000 учащихся, и это продолжает оставаться менее привлекательным выбором.

ДИАГРАММА 3.1 СТАТУС АКТИВНОСТИ ЧЕРЕЗ 1 И 12 МЕСЯЦЕВ (%)

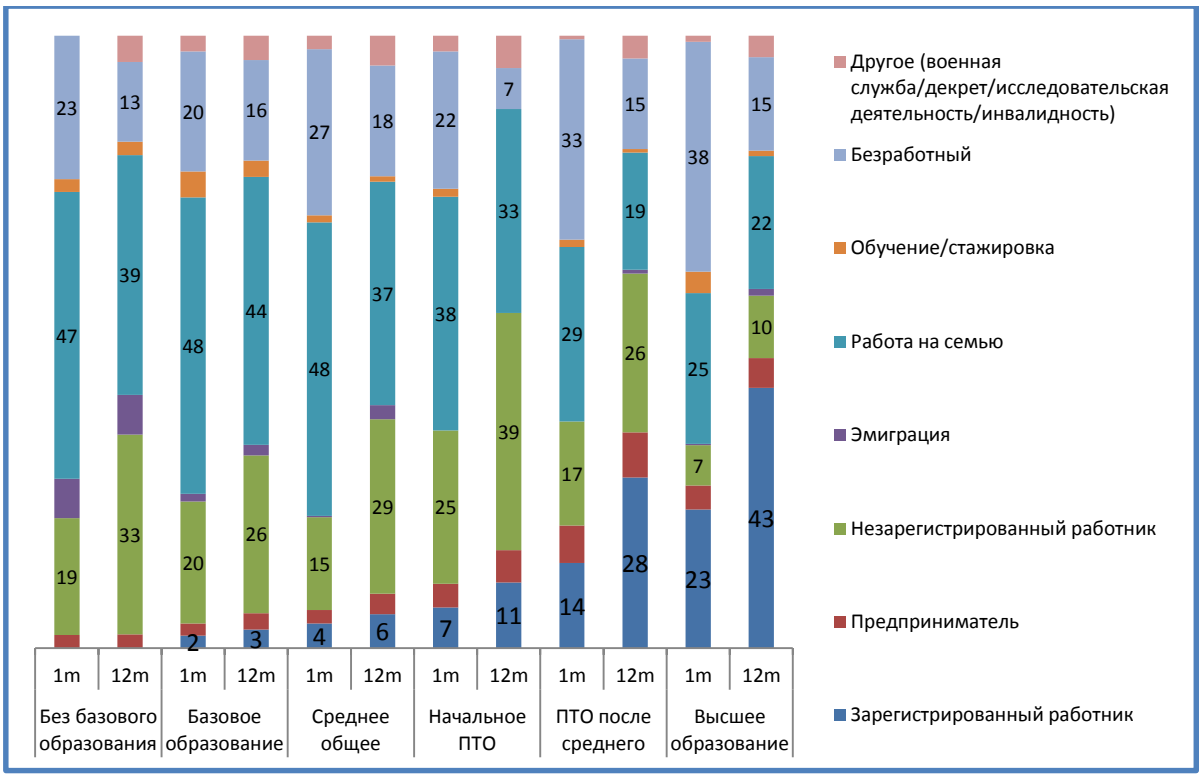


ТАБЛИЦА3.4 ЧИСЛЕННОСТЬ УЧАЩИХСЯ В РАЗРЕЗЕ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ

Образование	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Дошкольное образование	59 156	62 823	68 031	75 955	85 236	98 706	115 812	132 481
Общее образование	1 095 242	1 080 061	1 053 668	1 036 834	1 018 868	1 015 172	1 012 303	1 027 123
В том числе начальное (1-4 классы)	17 879	16 903	9 774	8 861	8 674	8 409	7 960	7 856
Базовое (5-9 классы)	37 907	38 881	33 554	33 303	32 822	34 374	38 711	34 257
Среднее (9,10-11 классы)	1 036 368	1 021 193	1 007 379	991 692	974 448	969 314	962 614	982 167
Школы для детей со специальными нуждами	3 088	3 084	2 961	2 978	2 924	3 075	3 018	2 843
НПТО начальное профессионально-техническое образование	29 319	28 835	29 993	31 010	31 225	31 032	31 041	29 393
СПТО среднее профессионально-техническое образование	40 254	43 413	48 991	59 555	64 287	72 323	83 340	91 623
Высшее профессиональное образование	236 929	250 460	243 028	233 605	230 379	239 208	231 562	223 241

Доступ и прогресс

В случае начального ПТО более длительные программы обучения, для освоения которых учащиеся зачисляются после 9 класса, позволяют получить государственный диплом по заданной специальности и аттестат об окончании среднего образования. Данный документ дает возможность выпускникам НПТО поступать в ВУЗ. Поскольку не ведется сбор данных о численности выпускников НПТО, успешно поступивших в систему высшего образования, невозможно сказать, эффективно ли функционирует этот путь перехода на ступень высшего образования в системе НПТО.

С другой стороны, отсутствует плавный переход между ступенями начального и среднего ПТО, причем даже в одной и той же предметной области. Программы курсов в двух подсекторах организованы по-разному, и пока не существует каких-либо инструментов, обеспечивающих признание полученных ранее знаний. Таким образом, выпускник НПТО, желающий перейти на следующий уровень квалификации ПТО, должен поступать на первый курс учебного заведения в системе СПТО. Можно ожидать, что невнимание к вопросу плавного перехода между двумя подсекторами одной и той же системы может негативное воздействовать на привлекательность начального ПТО и в целом указывает на один из недостатков системы образования. Отсутствие возможностей для продолжения учебы снижает мотивацию у выпускников НПТО переходить на уровень СПТО, а те, кто все же выбирают для себя подобный путь, вынуждены без надобности тратить время и ресурсы на освоение тех элементов программы, которые они уже изучали на предыдущей ступени.

В дополнение того, что в рамках СПТО обеспечивается более высокий квалификационный уровень для выпускников (и хорошие шансы на успех на рынке труда, как можно увидеть в Таблице 3.3 и Диаграмме 3.1), в учебных заведениях данной ступени также имеется гораздо больше возможностей для перехода на ступень высшего образования. Выпускники СПТО могут поступить на второй курс высшего (профессионального) образования по своей специальности посредством ускоренных программ. Это означает, что им не нужно сдавать общие вступительные экзамены и при этом они могут сэкономить время, затрачиваемое на учебу, а также средства для ее оплаты. СПТО тесно интегрировано с системой высшего образования. Подтверждением этому служит тот факт, что более 30% колледжей СПТО были созданы на базе высших учебных заведений. Кроме того, к 2012г. решением Министерства образования длительность курсов СПТО была сокращена на 1 год. Это было сделано в целях обеспечения «конкурентоспособности» курсов СПТО с точки зрения их продолжительности по сравнению с таким нововведением, как бакалавриат, программы которого реализуются высшими учебными заведениями. Пока еще неясно, что это означает с точки зрения конкурентоспособности выпускников СПТО на рынке труда – тех, кто обучается в этом новом формате – так как первый после данного нововведения выпуск учащихся состоится летом 2014г. Пока что Министерство, по-видимому, не планирует провести анализ результатов данной реформы.

В тоже время сотрудники Министерства высказали некоторые опасения о том, что теперь в рамках СПТО обеспечивается слишком легкое прохождение на ступень высшего образования, и СПТО выбирается по этой причине больше, чем из желания иметь работу в той или иной профессии, которой обучают на данной ступени образования. Поэтому рассматривается вопрос о закрытии данного привлекательного канала перехода со ступени СПТО на ступень высшего образования. Министерство намерено привлекать больше учащихся в систему СПТО для других целей – чтобы большее число выпускников СПТО переходили непосредственно на рынок труда.

Отсев

Отсев остается пока еще неизученным вопросом в масштабе всей системы образования в целом и в масштабе ПТО в частности, поэтому нет сбора систематизированных данных об отказе от продолжения учебы, а также причин и последствий данного явления. Статистика о количестве зачисленных и закончивших образование в системе среднего ПТО (а также высшего образования), указывает на значительные показатели отсева, так как численность выпускников через 3-4 года после поступления в учебное заведение демонстрирует постоянно более низкие показатели, чем численность поступивших на первый курс.

ТАБЛИЦА 3.5 ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРВОКУРСНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ СПТО

Численность учащихся	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Первый год обучения в СПТО	24 085	23 744	29 208	33 810	32 020
Выпуск в СПТО	11 570	12 842	15 516	16 399	17 856

Итоги дискуссий с провайдерами услуг СПТО и сотрудниками Министерства указывают на то, что данная проблема хорошо известна. Как информация, полученная в ходе обсуждений, так и доказательные данные по итогам Исследования ЕФО о переходе на рынок труда от 2011/2012гг., а также данные, собранные в рамках исследований по трудоустройству, проводившихся при содействии ЕФО в 2014г., свидетельствуют о том, что экономические причины для учащихся (отсутствие возможности оплачивать дальнейшую учебу) представляют собой важный фактор отсева. Остается неясным, куда уходят учащиеся, выбывшие из системы СПТО, и продолжают ли они учебу в системе образования или направляются на рынок труда. Однако совершенно очевидно, что данный вопрос требует решения, так как представляется важным в части обеспечения эффективности и равенства.

Профессиональная ориентация

Программы действий на 2012-2014гг. для ряда подсекторов образования предусматривают активизацию профориентационной работы. Однако в связи с тем, что скоординированная работа различных подсекторов не налажена, отсутствует общая политика в отношении профориентации, а также объединение ресурсов для разработки качественных материалов и методов. В каждом секторе акцент делается в основном на привлечении или удержании учащихся в рамках данного же конкретного сектора.

Среди всех секторов системы образования, сектор НПТО, несомненно, достиг наиболее заметных результатов в разработке инновационных подходов, а также общесистемного подхода. В период между 2011 и 2013гг. более 300 сотрудников НПТО были обучены методам профориентации. В августе 2014г. Агентством ПТО было принято новое положение о профориентации, определяющее возможные подходы и предусматривающее стимулы для сотрудников НПТО участвовать в профориентационной работе, представляя всю систему (а не только отдельные учебные заведения) НПТО в течение всего года. Профориентация также используется НПТО в качестве инструмента для решения вопроса гендерного дисбаланса среди учащихся (31% – учащиеся женского пола против 69% учащихся мужского пола в 2013г.). Таким образом, профориентационная работа не только была нацелена на привлечение учащихся женского пола, но также и на повышение интереса к «нетипичным» профессиям.

Представители учебных заведений НПТО и СПТО, участвовавшие в дискуссиях по линии Туринского процесса-2014, отметили, что с введением подушевого финансирования в сфере общего образования провайдерам ПТО стало сложнее проводить профориентационную работу в школах, так как некоторые школы более не заинтересованы сотрудничать с теми, кто может в будущем лишить их определенного числа учеников.

Привлекательность ПТО

Хотя образование в секторе НПТО предоставляется для учащихся бесплатно (и даже предусматривает пакет дополнительных ресурсов для многих студентов в виде бесплатного питания, стипендий и мест в общежитии), и хотя данная ступень также обеспечивает доступ к высшему образованию, во многих случаях НПТО становится выбором второй очереди. Особенно работодатели и провайдеры ПТО, участвовавшие в Туринском процессе-2014, в ходе дискуссий обращали внимание на тот факт, что у общественности имеется слишком мало информации относительно возможностей, которые открываются перед представителями

рабочих профессий, таких как большая вероятность трудоустройства и высокая заработная плата. Они также указали на необходимость включать понятную информацию о рынке труда в мероприятия по линии профориентации и предоставлять учащимся более широкие возможности на более ранних этапах для практического ознакомления с рабочими профессиями.

Второй причиной плохого имиджа НПТО является контингент учащихся, которых привлекает данная ступень. НПТО ассоциируется с социально-неблагополучными слоями населения (низкий уровень дохода или проблемные семьи, сироты), представители которых составляют бóльшую долю учащихся данных учебных заведений. Это обусловлено тем, что НПТО воспринимается как инструмент социальной защиты. В ходе дискуссий по линии Туринского процесса-2014 участники, однако, согласились с тем, что в последние годы наблюдаются изменения, так как ряд учебных заведений НПТО завоевал признание учащихся и родителей как конкурентоспособных провайдеров образовательных услуг. Данные учебные заведения весьма востребованы, и в некоторых из них даже предлагаются платные курсы на дневной форме обучения, несмотря на наличие учащихся из социально-уязвимых групп.

3.3 Удовлетворение социально-экономических потребностей и требований социальной интеграции

Хотя в СРО-2020 акцент сделан в целом на важность обеспечения равных прав на доступ к образованию, в рамках ПТО особая социальная роль отведена лишь НПТО. В результате в программах действий на 2012-2014 и 2015-2017гг. только в секторе НПТО определены меры, касающиеся улучшения доступа к образованию для различных уязвимых слоев населения. Особо упоминается доступ для лиц с ограниченными возможностями и молодежи, не посещающих занятия, повышению гендерного баланса и расширению предложения краткосрочных курсов. Программы действий НПТО содержат положения, призванные улучшить условия, как в городских, так и в сельских учебных заведениях ПТО.

Как упоминалось ранее, не только обучение в рамках НПТО предоставляется бесплатно, но в системе также предусмотрено бесплатное питание – 14% общего бюджета НПТО (АПТО, 2014) – а также стипендии и места в общежитиях. Из 105 существующих учебных заведений НПТО в 17 учебных заведения имеются так называемые «реабилитационные группы», в число которых входят сироты (включая социальных сирот), дети, оказавшиеся в сложных социальных обстоятельствах (включая бездомных детей), и дети со специальными нуждами (таблица 3.6).

ТАБЛИЦА 3.6 ЧИСЛЕННОСТЬ УЧАЩИХСЯ ИЗ УЯЗВИМЫХ ГРУПП, ПОСТУПИВШИХ В НПТО В 2013-2014ГГ.

	2013	2014
Сироты	403	331
Учащиеся со специальными нуждами	207	141
Представители реабилитационных групп	944	941

Законодательство об НПТО также предусматривает возможность для учебных заведений начального ПТО оказывать образовательные услуги учащимся, не имеющим базового образования. По оценкам АПТО в системе в год зачисляется примерно 1 000-1 500 учащихся данной категории, однако не осуществляется сбор статистики, детализирующей параметры данной группы. Кроме того, услуги НПТО предоставляются на базе 6 пенитенциарных учреждений. Данный сегмент охватывает 1 000-1 400 учащихся в год.

Потребности учащихся с ограниченными возможностями учтены и четко сформулированы впервые в программе действий от 2012-2014гг., которая также содержит положения об инклюзивных подходах. В 2012/2013 гг. первый опыт разработки и проведения краткосрочных инклюзивных курсов имел место при поддержке доноров. В 2013/2014гг. были предприняты усилия по подготовке модулей для учащихся с ограниченными возможностями, проходящих обучение на долгосрочных курсах. Опять же при поддержке доноров был улучшен физический доступ в некоторых учебных заведениях ПТО, а также приняты положения в целях дополнительного оборудования и строительства для обеспечения дальнейшего системного учета потребностей в надлежащем доступе.

Число учащихся из уязвимых групп относительно стабильно в последние годы, хотя наблюдается небольшой спад в 2014г. Однако следует отметить, что по сравнению с общей численностью учащихся, которые могли бы воспользоваться преимуществами НПТО (например, лица без базового образования, число которых к 2014г. может достичь почти 100 000 человек; учащиеся, имеющие лишь базовое образование; учащиеся с ограниченными возможностями) – либо долгосрочными, либо краткосрочными курсами, численность фактически посещающих занятия мала. Следует также сказать, что проблемы, с которыми сталкиваются представители уязвимых слоев, пытаясь получить доступ к НПТО или СПТО, изучены мало, и зачастую отсутствуют какие-либо данные относительно общего числа учащихся, которые потенциально могут подпасть под данную категорию.

Гендерный баланс является еще одним аспектом привлечения студентов, который появился в повестке НПТО с разработкой программы действий на 2012-2014гг. Это согласуется с гендерной стратегией, принятой Кыргызской Республикой, целью которой является обеспечение гендерного равенства к 2020г. НПТО в течение многих лет привлекает по большей части (70%) учащихся мужского пола (см. Приложение с данными). Кроме того, выбор курсов обычно обусловлен гендерной спецификой. Цель по увеличению численности учащихся женского пола, как было указано в Программе действий, не была достигнута, и это отчасти объясняется тем, что изначально заданные целевые показатели были нереалистично высоки, хотя в 2012-2013гг. Агентство все-таки приступило к системной работе по решению гендерного вопроса. Несмотря на то, что «дни девочек», которые проводились в 2012г., больше не удалось организовать, гендерные аспекты были внедрены в подходы к профориентации и подготовленные информационные материалы по «нетипичным» профессиям (включая короткометражные фильмы, транслировавшиеся по национальному телевидению в 2014г.). Данная работа, по-видимому, привела к определенным сдвигам в части зачисления учащихся на «нетипичные» профессии. Кроме того, тренинги по гендерной проблематике проводились для руководителей и сотрудников учебных заведений и теперь являются привычным компонентом большинства программ повышения квалификации, предлагаемых Республиканским научно-методическим центром. Для некоторых учебных заведений проводился гендерный анализ, и уже есть график дальнейшей работы по данному направлению. Таким образом, можно надеяться, что в целях Туринского процесса-2016 показатели приема учащихся покажут результаты этой работы.

Краткосрочные курсы

В системе НПТО в течение уже многих лет предлагаются краткосрочные курсы для различных социальных групп, и на сегодня краткосрочные курсы занимают значительный сегмент в спектре предлагаемых программ обучения. Краткосрочные курсы имеют различную целевую аудиторию и направленность (безработные, обучение которых финансируется службами занятости; обучение взрослых, предусматривающее оплату с их стороны или обучение для сотрудников компаний, которые направляются на переподготовку работодателями). В то же время они представляют собой привлекательную возможность для провайдеров ПТО заработать дополнительные средства.

ТАБЛИЦА 3.7 ЧИСЛЕННОСТЬ УЧАЩИХСЯ КРАТКОСРОЧНЫХ КУРСОВ, ПРЕДЛАГАЕМЫХ УЧРЕЖДЕНИЯМИ НПТО В 2009-2013 ГГ.

Данные по состоянию на 1 января каждого года	2009	2010	2011	2012	2013
Общее число учащихся на краткосрочных курсах, в том числе:	12 206	12 603	13 138	9 514	11 717
Безработные (финансируются службами занятости)	4 005	4 071	4 807	3 075	3 132
Финансируются предприятиями	785	830	847	798	746
Самофинансирование (собственные средства)	7 416	7 702	7 484	5 641	7 839

В связи с социально-экономической ситуацией спрос на краткосрочные курсы, обеспечивающие получение навыков, востребованных на рынке труда, вероятно, будет возрастать, например, в случае потенциальных мигрантов. Данное предположение также подтверждается сведениями, собранными Ассоциацией образования взрослых, которая занимается в основном вопросами неформального обучения взрослых. В этом отношении участники дискуссий по линии Туринского процесса-2014 отметили, что сертифицированные краткосрочные курсы не являются для участников данных курсов базой для получения квалификации. С другой стороны, отсутствует возможность прохождения нескольких краткосрочных курсов для получения диплома НПТО. Данное обстоятельство ограничивает потенциал краткосрочного обучения в качестве гибкого инструмента. Кроме того, на данном этапе отсутствуют подходы, обеспечивающие признание навыков, приобретенных по каналам неформального образования, хотя первые пробные шаги в этом направлении уже предпринимаются.

3.4 Оценка проделанной работы и результатов за период с 2010г.

Участники Туринского процесса-2014 отметили прогресс, достигнутый в сфере удовлетворения требований демографии, социального развития и инклюзивности, на уровне 2, поскольку меры политики в этой сфере пока еще не реализуются в системном ключе. Было отмечено, что прогресс, имевший место в секторе НПТО в течение последних двух лет, касается внедрения на системном уровне усовершенствованных подходов к профориентации, а также в этом секторе были апробированы новые методики обеспечения гендерного равенства и охвата учащихся с ограниченными возможностями.

Также было отмечено, что за исключением профориентации, где изменения имели место в секторах НПТО и СПТО, работа по обеспечению доступа и инклюзивности проводилась только на уровне НПТО, несмотря на общую природу данных элементов, как указано в СРО-2020. Программа действий НПТО на 2015-2017гг. предусматривает меры по гендеру и инклюзивности учащихся с ограниченными возможностями. Также в ней отдельно упоминается расширение практики предоставления услуг НПТО в сельской местности. Подобная работа не предусмотрена для СПТО.

Было отмечено, что на данном этапе отсутствуют ключевые статистические и административные данные, позволяющие получить более глубокое понимание социальных аспектов и аспектов инклюзивности в ПТО, а также связей и каналов перехода между подсекторами в системе образования. Следует обеспечить регулярный сбор и публикацию следующих данных: процент учащихся, переходящих в НПТО и СПТО по окончании 9 и 11 классов; процент учащихся НПТО, переходящих на уровень СПТО и в систему высшего образования; процент учащихся СПТО, переходящих на ступень высшего образования. В

случае НПТО, СПТО и высшего образования следует обеспечить регулярный сбор следующих данных: гендерно разделенная статистика, например о выборе программ/профессий, данные по отсеву, показатели приема учащихся с ограниченными возможностями и учащихся из уязвимых слоев населения (сироты, семьи с низким уровнем дохода). Для сектора НПТО следует собирать административные данные по приему учащихся, не имеющих базового образования. Наличие подобных данных может помочь сделать вывод о том, в каких сферах необходимо провести дальнейшую работу в плане обеспечения доступа иинклюзивности, а также отслеживать достигнутые результаты впоследствии.

НПТО и СПТО продолжают считаться менее престижными по сравнению с высшим образованием, хотя положительные сдвиги в этом вопросе можно наблюдать в последние годы. Участники Туринского процесса-2014 отметили, что вопросы престижности ПТО могут стать полем для совместной деятельности Министерства образования и науки, Министерства труда, а также Агентства ПТО, в том числе и с привлечением работодателей.

Взаимосвязь между НПТО и СПТО, а также возможности дальнейшего обучения на следующей ступени образования следует рассматривать совместно Агентству ПТО и Министерству образования, если в конечном итоге целью является повышение привлекательности ПТО в целом.

4. ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ПТО

4.1 Обеспечение качества

Планирование

В СРО-2020 активно подчеркивается такой аспект, как качество образования. В соответствующих разделах по НПТО и СПТО качество рассматривается с точки зрения актуальности ПТО для рынка труда. Качество также соотносится с компетентностью персонала и эффективной практикой управления, ориентированной на результат. Большее соответствие требованиям рынка труда, как ожидается, будет достигаться за счет обновления профессиональных стандартов в сотрудничестве с работодателями и пересмотра программ согласно новым стандартам. На обоих уровнях подчеркивается необходимость совершенствования материально-технической базы в части оборудования и учебных пособий. В НПТО также особо отмечена потребность введения новых методов: в частности, требуется уделять больше внимания обучению на основании компетенций. Инклюзивность ни в НПТО, ни в СПТО не рассматривается в привязке к вопросам качества, а обозначается как отдельное направление.

Аккредитация провайдеров и программ ПТО

Министерство образования и АПТО в течение нескольких лет ведут работу с донорскими организациями по внедрению механизма независимой аккредитации учебных заведений. Апробация данного механизма в отношении провайдеров НПТО и СПТО проходила в 2012-2014гг. Однако в конечном итоге данная концепция была внедрена по инициативе депутатов Парламента.

Национальный совет по аккредитации был создан в сентябре 2014г. (с участием Министерства образования и АПТО) в целях контроля над процессом внедрения данной системы. В числе прочих обязанностей Совет будет осуществлять надзор за отбором независимых аккредитационных органов, которые далее будут проводить аккредитацию провайдеров.

Участники дискуссий по линии Туринского процесса-2014 отметили отсутствие ясности относительно данной процедуры на текущий момент, так как неизвестны ни критерии аккредитации, ни возможная стоимость ее прохождения. В положении о внедрении механизма аккредитации указано, что расходы на проведение процедуры (включая, например, транспортные расходы лиц, проводящих оценку) должны покрываться самими провайдерами. На данном этапе в случае НПТО для данных целей из государственного бюджета средств не выделяется.

Ожидается, что доноры окажут содействие в процессе внедрения данной процедуры. Однако тот факт, что такие ключевые вопросы, как возмещение затрат, не были учтены на данном этапе, дает определенные основания для беспокойства. С другой стороны, с внедрением независимой аккредитации старый подход, предполагавший выдачу лицензий и аттестацию, более применяться не будет. Тем не менее, лицензирование провайдеров в сфере образования будет оставаться функцией Министерства образования и науки.

Оценивание образовательных достижений учащихся

Оценивание в ПТО осуществляется на постоянной основе. Однако, по-видимому, решение о том, насколько полно следует учитывать результаты оценивания в целях адаптации подходов к потребностям учащихся, остается за провайдером. В целом предлагаются стандартные курсы,

и у учащихся имеется небольшой или практически никакого выбора в части специализированных занятий. Обычно после завершения той или иной темы проводится тестирование.

Выпускной экзамен является наиболее важным этапом оценивания. Обычно выпускной экзамен организуется при участии работодателей, однако степень их вовлеченности в процесс принятия окончательного решения варьирует от одного провайдера ПТО к другому. Традиционно «хорошие» провайдеры ПТО отводят важную роль работодателям и вводят проектную работу как часть заключительной оценки. Выполнение практического задания, отражающего суть выбранной учащимся профессии, всегда является частью выпускного экзамена в сфере НПТО. Однако следует отметить, что подходы к организации данной работы не всегда позволяют провайдерам ПТО быть уверенными в том, что задание действительно было выполнено учащимся. Это означает, что экзамен, проводимый на базе учебного заведения, не может дать четкое представление о том, насколько выпускник может выполнить ту или иную работу в реальных рабочих условиях (например, выполнить задачу в заданное время или с использованием конкретного оборудования).

В течение нескольких лет реализуется пилотный проект (при поддержке донорских организаций) в целях рассмотрения возможности независимой сертификации выпускников НПТО в дополнение к выпускному экзамену на базе учебного заведения. Изученные подходы ориентированы на компетенции и предусматривают, что практический тест должен охватывать все элементы навыков, которые требуются для той или иной профессии. В рамках изученных подходов основная роль отводится работодателям и предполагается, что экзаменаторы должны сами быть экспертами в выполнении задач, подлежащих сертификации, а также пройти обучение в вопросах сертифицирования.

Отклики провайдеров, учащихся и работодателей относительно данного процесса положительны, однако, на данный момент отсутствует решение или договоренность о том, кто должен нести дополнительные расходы, связанные с внедрением данной процедуры. Здесь следует отметить (также см. в разделе об использовании ресурсов), что провайдеры НПТО уже испытывают серьезную нехватку финансирования для приобретения учебных/расходных материалов, а многие учащиеся НПТО являются выходцами из семей с низким уровнем дохода. Таким образом, ни учебные заведения, ни учащиеся не смогут взять на себя погашение расходов, связанных с сертификацией.

Квалификации

В Стратегии развития образования предусмотрено внедрение Национальной рамки квалификаций (НРК), хотя не ясно, какой именно подход будет применяться в данном вопросе. Различные проекты по НРК, поддерживаемые донорами, реализуются с 2006г., хотя, к сожалению, данная работа носит фрагментарный характер. Ранние проекты, например, в основном фокусировались на ПТО и возможных равнозначных уровнях, а текущий проект «Темпус» сосредоточен преимущественно на тех уровнях, которые могут быть охвачены в рамках системы высшего образования. С другой стороны, секторальные рамки для туристической отрасли были подготовлены и утверждены Министерством туризма.

Летом 2014г. контакты между заинтересованными сторонами, участвующими в различной работе по НРК, активизировались, и Министерством образования была создана рабочая группа, призванная изучить подходы к разработке НРК, в состав которой также входят заинтересованные стороны из сферы ПТО.

4.2 Политика в отношении руководителей и преподавателей учебных заведений ПТО

Квалификационные требования для педагогов в НПТО и СПТО определяются как в законе об образовании, так и в административных требованиях к квалификации, которые также существуют и в отношении руководителей ПТО.

В НПТО привлекаются учителя для компонентов общего образования. К данным кадрам применяются те же требования, что и к учителям, работающим в средних школах. Кроме того, в НПТО привлекаются преподаватели по специальным предметам и мастера. Учителя по специальным предметам должны иметь или высшее образование, или диплом об окончании учебного заведения СПТО по данным специальным дисциплинам, где совмещаются технические и педагогические элементы. Однако учебными заведениями СПТО предлагается лишь небольшое число специализированных курсов для будущих педагогов системы НПТО.

Мастера как минимум должны были пройти подготовку в НПТО, а также базовую педагогическую подготовку и обладать практическим опытом работы в той или иной сфере. Мастера, не прошедшие педагогической подготовки, должны пройти обучение на специальных обучающих курсах без отрыва от производства, предоставляемых Республиканским научно-методическим центром, в течение года после вступления в должность. Несмотря на то, что данное обучение предоставляется бесплатно, учебное заведение должно покрывать транспортные и суточные расходы своих сотрудников. Учебные заведения, расположенные в удаленных и сельских регионах, обычно не имеют необходимых ресурсов для этих целей, поэтому их мастера не проходят данную подготовку. Кроме того, существует система наставничества для молодых мастеров, в рамках которой их обучают более опытные сотрудники данного учебного заведения. Следует отметить, что в связи с низким уровнем заработной платы (особенно по сравнению с уровнем зарплаты в отрасли) многим учебным заведениям сложно привлекать мастеров, имеющих опыт практической работы. Таким образом, многие учебные заведения НПТО принимают на работу мастеров с ограниченным опытом или вообще без опыта работы, обычно своих же выпускников.

Согласно результатам работы АБР от 2014г. по картированию учебных заведений НПТО, 42% сотрудников НПТО имеют высшее образование, 31% степень СПТО и 27% (скорее всего в основном мастера) квалификацию НПТО. В целом больше женщин (55%) работают в НПТО, чем мужчин (45%). Что касается возрастной структуры, только 22% сотрудников НПТО – лица, моложе 35 лет, а 70% – лица в возрасте 35-60 и 10% – лица старше 60. Эти данные свидетельствуют о том, что в НПТО наблюдается проблема привлечения достаточного числа молодых сотрудников.

Педагоги в СПТО теперь обязаны иметь высшее образование. Данному требованию соответствовали 96% учителей в 2013/2014г. (НСК, 2014). Информация по гендеру или возрастным характеристикам не публикуются для СПТО. В СПТО к работе не привлекаются мастера. Вместо этого в данном секторе работают преподаватели по общим и специальным предметам. Неясно, насколько провайдеры СПТО нацелены и способны привлекать лиц, имеющих профессиональный опыт работы в соответствующих дисциплинах.

Отсутствуют стимулы для сотрудников повышать свою квалификацию, за исключением личной инициативы педагога/мастера/директора или ситуации, когда в учебном заведении наблюдается благоприятная атмосфера, способствующая профессиональному росту сотрудников и участию в работе по повышению квалификации персонала, однако данные мероприятия в любом случае не имеют отношения к политике оплаты труда и не предполагают увеличение заработной платы в случае роста профессионализма сотрудников.

Повышение квалификации системно проводится только для НПТО и только на базе Республиканского научно-методологического центра. Центр был создан в 2012г. и отчасти основан на существовавшем ранее Институте повышения квалификации. В своем новом воплощении Центр взял на себя много новых функций, таких как оказание методологической поддержки и ориентации.

Прохождение обучения без отрыва от производства является обязательным для сотрудников НПТО, которые должны повышать свою квалификацию каждые пять лет. Несмотря на то, что данные курсы не предполагают оплату за обучение, учебные заведения обязаны финансировать транспортные расходы своих сотрудников, что для многих заведений является большим финансовым бременем. Бюджет, выделяемый для Центра в целях проведения тренингов в регионах, чрезвычайно ограничен и не может обеспечить системное обучение для такого количества учебных заведений, расположенных в регионах.

Благодаря созданию Центра, удалось претворить в жизнь важные изменения в части разнообразия предлагаемых учебных программ. Теперь на базе Центра предлагается практически в 2 раза больше учебных курсов, чем это имело место ранее, а с 2013г. список курсов формируется на основании соответствующего анализа спроса со стороны слушателей и по итогам консультаций с АПТО относительно важных аспектов, требующих особого внимания. В Центре были разработаны новые курсы, включая таковые для руководителей учебных заведений, с использованием инновационных подходов и по мере возможности гибких форматов. Это представляется важным, так как учебным заведениям, испытывающим нехватку педагогических кадров, сложно отправлять людей на прохождение типового двухнедельного курса.

Систематическое обучение без отрыва от производства для педагогов СПТО не проводится. Обычно учебные заведения СПТО участвуют в учебных курсах, предлагаемых высшими учебными заведениями. Однако, многие учебные заведения СПТО считают эти курсы мало адаптированными к среде ПТО. В Плане действий по СПТО на 2015-2017гг. предусматривается организация работы по повышению квалификации без отрыва от производства для сотрудников СПТО, хотя пока не ясно на какой основе эта работа будет осуществляться.

Уровень заработной платы в сфере образования в целом и, следовательно, в ПТО не претерпел каких-либо изменений с 2011г., когда имело место реформирование схемы начисления заработной платы. Хотя в 2011г. уровень заработной платы значительно вырос, в ходе реформы были приостановлены некоторые ранее применявшиеся подходы, например выплата 13-й зарплаты. Уровень заработной платы в ПТО рассматривается многими заинтересованными сторонами как недостаточный для привлечения хороших преподавателей и даже в большей степени для привлечения мастеров с практическим опытом работы в отрасли, поскольку он уступает уровню заработной платы, предлагаемой на рынке. Провайдеры ПТО, имеющие возможность зарабатывать дополнительные средства, могут воспользоваться этими резервами в целях поощрения лояльности ценных сотрудников, но не у всех учебных заведений есть такой доход. Некоторые провайдеры делают акцент на сотрудниках, которые могут выступать в качестве преподавателей и мастеров, и тем самым обеспечивается возможность платить двойную зарплату подобным педагогическим кадрам. В целом преподаватели в сфере НПТО пытаются брать больше средней педагогической нагрузки для получения более высокого дохода. Это часто негативно отражается на их возможности готовить новые материалы и уделять время для подготовки к занятиям и отслеживанию их результативности.

В целях привлечения сотрудников в учебные заведения, расположенные в удаленной и сельской местности, предусмотрен более высокий уровень заработной платы. Тем не менее учебные заведения, расположенные в таких районах, часто сталкиваются с трудностями при

найме сотрудников. Обычно в случае нехватки соответствующих кандидатур в учебных заведениях предпочитают не оставлять места вакантными, а все же нанимать сотрудников, хотя соискатели и не всегда готовы полноценно охватить тот или иной предмет. В качестве альтернативного подхода учебные заведения, оказавшиеся в подобной ситуации, могут вносить изменения в свое расписание и включать, например, больше занятий по тем предметам, где преподаватели имеются.

4.3 Преподавание и обучение

Условия обучения

Условия обучения в разных учебных заведениях НПТО варьируют в большом диапазоне. До первого раунда картирования, который проводился в 2014г. (при поддержке АБР), целостная картина по этому вопросу отсутствовала. Картирование выявило следующую ситуацию на основании самооценки учебных заведений:

ТАБЛИЦА 4.1 ПРОЦЕНТНАЯ ДОЛЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НПТО В УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОМ СОСТОЯНИИ, 2014Г.

Удовлетворительное состояние	% в городских УЗ	% в сельских УЗ
Кабинеты для преподавания общих предметов	70	94
Кабинеты для преподавания специальных предметов	73	65
Мастерские	62	47
Оборудование в мастерских (в рабочем состоянии)	89	42
Общежития	46	42

Как можно видеть, многие учебные заведения НПТО, особенно расположенные в сельской местности, сталкиваются с большими трудностями или даже не могут обеспечить адекватные условия обучения. Финансирование для ремонта данных школ и закупки оборудования из государственного бюджета выделялось в последние годы на минимальном уровне (см. раздел по использованию данных ресурсов). Проводившиеся ремонтно-восстановительные работы в основном финансировались донорами и имели место в учебных заведениях, расположенных преимущественно в городской местности.

На данном этапе очень немногие предприятия готовы (и способны) оказать финансовую поддержку учебным заведениям ПТО, хотя имеются примеры тесного сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями (опять же это наблюдается в основном в городской среде и в учебных заведениях, которые готовят рабочую силу для секторов, демонстрирующих рост), когда предприятия оказывали финансовое содействие учебным заведениям. Можно также отметить первые случаи сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями, которые привели к договоренности об обучении учащихся с использованием оборудования предприятия, а также обучении педагогов данного УЗ на базе предприятия.

Производственная практика представляет собой неотъемлемую и существенную часть НПТО. В среднем в НПТО 40% учебного времени отводится теории 60% практике (занятия в мастерских на базе учебного заведения и обучение на предприятиях). Качество производственной практики может варьировать в значительной степени в зависимости от отношений, установившихся между УЗ и соответствующей отраслью. Учебные заведения, установившие тесное сотрудничество с предприятиями, обычно проводят с ними соответствующую работу в целях обновления учебного плана согласно последним изменениям на рынке труда. В этих случаях производственная практика оказывается гармонично интегрированной в учебный процесс.

Однако многие УЗ относятся к экономическим секторам, где доминируют малые и даже микропредприятия, на базе которых сложно организовать производственную практику.

СПТО имеет более выраженную академическую направленность. Хотя СПТО предусматривает обязательную производственную практику, она обычно оказывается значительно менее продолжительной, чем в системе НПТО. С сокращением времени обучения в СПТО практически на год, начиная с 2012г. времени на прохождение практики осталось еще меньше, и теперь ее продолжительность составляет всего несколько недель. Министерство образования намерено опять расширить практическое обучение, но пока что конкретные планы в данном направлении отсутствуют.

Содержание образования

В НПТО значительная работа проводится в последние годы в целях согласования содержания образования с работодателями не только на уровне учебных заведений, но и на уровне отрасли (легкая промышленность, сельское хозяйство). Многие учебные планы были пересмотрены с учетом компетентностного подхода. На данный момент относительно подробные планы обучения предоставляются Республиканским научно-методическим центром (РНМЦ). У учебных заведений есть возможность варьировать учебный план до 15% согласно региональному или местному контексту. Однако следует отметить, что сотрудники школ часто плохо подготовлены или считают рискованным брать на себя инициативу и вносить изменения в стандартные планы. Методическая поддержка в адрес учебных заведений НПТО предоставляется РНМЦ на национальном уровне.

Также для СПТО имеются указания относительно стандартного количества часов для преподавания предметов или стандартный учебный план и предусмотрена возможность для УЗ варьировать его до определенного предела. В случае СПТО стандартный учебный план обычно подготавливается «ведущими учебными заведениями».

Учебные материалы представляют собой определенный вызов для системы. В случае курсов, преподаваемых на русском языке, учебники закупаются на российском рынке, если у провайдера есть необходимые ресурсы. Наблюдается большая нехватка учебных материалов на кыргызском языке.

4.4 Эффективность использования ресурсов

Государственный бюджет для учебных заведений НПТО выделяется на ежегодной основе (таблица 4.2.). Его объем основывается на исторических данных и ожидаемой численности учащихся, которая определяется учебными заведениями и утверждается Агентством.

ТАБЛИЦА 4.2 СРЕДСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА НА НУЖДЫ НПТО В 2008-2014ГГ.

Бюджетные статьи в тыс. сом	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Заработная плата	166 542.0	235 330.0	287 606.8	459 709.7	567 053.6	567 053.6	561 600.7
Отчисления в Социальный фонд	31 883.8	44 813.7	50 078.6	79 573.4	97 816.2	97 816.2	96 935.6
Текущие расходы	56 588.7	80 048.7	97 690.6	86 785.1	87 251.1	87 251.1	84 251.0
Продукты питания	99 523.0	140 585.0	140 232.7	142 338.3	142 500.0	142 500	131 670.8
Ремонт зданий	14 833.0	11 607.9	3 087.8	3 949.0	20 000.0	-	40 162.8
Оборудование	1 976.0	2 800.0	68.6	-	-	-	30 000.0
Всего	371 346.7	515 185.3	578 765.1	772 355.5	914 620.9	894 620.9	944 620.9

Бюджет НПТО постоянно возрастал с 2008г., а особо заметный рост наблюдался в период с 2010 по 2011гг. Незначительное увеличение, наблюдаемое в 2014г., может объясняться оптимизацией сети УЗ – со 110 до 105 учебных заведений ПТО. В 2014г. 70% бюджета выделялось на расходы, связанные с персоналом, и только 4% отчислялись на ремонт зданий, а 3%– на оборудование. Однако это уже представляет собой улучшение по сравнению с предыдущими годами, когда гораздо меньшие суммы выделялись на эти бюджетные статьи. Данное обстоятельство объясняет, почему учебная инфраструктура многих учебных заведений ПТО находится в плачевном состоянии.

Участники дискуссий по линии Туринского процесса подчеркнули недофинансирование учебных материалов, что сводит к нулю возможность многих УЗ обеспечивать достаточное практическое обучение для своих слушателей, если только последние не вносят финансовый вклад со своей стороны.

В системе НПТО работали, согласно данным АПТО, 6111 преподавателей в 2012г. и, согласно результатам картирования АБР – 5746 преподавателей в 2014г., Соотношение сотрудников и студентов относительно хорошее. В процессе картирования АБР были выполнены расчеты среднего соотношения ученик/учитель, которое составляет 10:1 (11:1 в городских учебных заведениях и 9:1 в сельских учебных заведениях) на 2014г. и далеко отстает от среднего показатели ОЭСР по ПТО. Управленцы составляют до 10% персонала, учителя и мастера - 47%, а вспомогательный персонал – 45%.

Таким образом, становится ясно, что НПТО в части кадрового обеспечения может охватить больше учащихся, чем имеется на текущем этапе. Однако для этого им потребуется привлекать учащихся на контрактной основе.

Для сектора СПТО анализ бюджета отсутствует. Отчасти это объясняется тем, что данный подсектор финансируется через Министерство образования и отраслевые министерства. Однако следует отметить, что доход учебных заведений СПТО складывается за счет оплаты учащихся. В связи с ростом численности учащихся число сотрудников, занятых в СПТО, возросло с 4800 в 2009/2010 до 7230 в 2013/2014гг. (НСК, 2014). Таким образом, соотношение учащийся/учитель для СПТО составило 13:1 в 2014г.

Правила расходования бюджетных средств для НПТО и СПТО все еще жестко регламентированы и распространяются на дополнительные средства, которые провайдеры зарабатывают самостоятельно. Особенно в секторе НПТО в результате остается очень мало стимулов осуществлять эффективное управление учебных заведений, например, путем экономии средств за счет сокращения численности персонала, поскольку потенциально сэкономленные средства все равно нельзя будет использовать на благо данного учебного заведения. Даже в случае дополнительного дохода школам необходимо представлять предложение о разбивке затрат по категориям, которое должно утверждаться на центральном уровне. Положительным сдвигом стало упразднение налога в 20%, что имело место в 2012г. Данный налог провайдеры НПТО были обязаны платить за предоставление услуг, включая образовательные услуги. Это изменение особенно благоприятно сказалось на провайдерах СПТО, бюджет которых в относительно большой степени формируется за счет оплаты учащихся (в среднем 12 700 сом на 1 учащегося).

Пилотное испытание подушевого финансирование, которое изначально планировалось на 2012г., было отложено до 2014г. и, как ожидается, должно охватить до 10 учебных заведений НПТО. Для СПТО внедрение подушевого финансирования не планируется, однако план действий на 2015-2017гг. содержит мероприятия по либерализации процедуры расходования средств, применяемой к УЗ, и предоставлению большей автономии.

4.5 Оценка проделанной работы и результатов за период с 2010г.

Участники Туринского процесса оценивают прогресс в сфере внутренней эффективности системы ПТО на уровне 2, так как бóльшая часть мероприятий остается на пилотном уровне, а ключевые вопросы, вызывающие беспокойство, как например расширение финансовой автономии провайдеров ПТО, еще не решены.

Компетентность кадров представляется самым высоким приоритетом. Меры, призванные обеспечить их наличие (например, разработка современных квалификационных характеристик для педагогов и руководителей), имеющиеся и потенциальные возможности кадрового развития в сферах НПТО и СПТО в части повышения квалификации и обучения на базе предприятий, а также новые подходы к мотивированию персонала представляют собой вопросы, требующие решения. Комплексный пакет мероприятий в целях повышения квалификации сотрудников пока что предусмотрен только в программе действий НПТО. Для СПТО развитие потенциала в части повышения квалификации без отрыва от производства заложено в качестве цели на 2015-2017гг. С учетом того, что в рамках СПТО подобная функция пока не реализована, сотрудничество НПТО и СПТО в сфере повышения квалификации может представлять собой хорошую возможность для СПТО, а также обеспечить эффективное и рациональное использование ресурсов.

Вопросы эффективности практики управления в учебных заведениях ПТО, включая управление бюджетными средствами в обоих секторах (НПТО и СПТО), запланированы к решению на 2015г. План действий для НПТО предусматривает ряд детально проработанных шагов по данному вопросу, в том числе оптимизацию сети учебных заведений ПТО, постепенное введение подушевого финансирования и изучение новых способов для обеспечения взаимодействия учебных заведений с предприятиями, а также генерации дополнительных ресурсов. Планы для СПТО демонстрируют аналогичные направления работы, однако пока сформулированы на более общем уровне.

5. УПРАВЛЕНИЕ И ПРАКТИКИ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ПТО

Управление системой ПТО осуществляется на национальном и местном уровнях. До 2010 года также существовали региональные механизмы и структуры, но были отменены в результате мер рационализации.

Национальный уровень

Профессионально-техническое образование и обучение находится под юрисдикцией двух разных министерств. НПТО находится под ведомством Агентства профессионально-технического образования (АПТО) при Министерстве труда, миграции и молодежи, в то время как СПТО и ВО находятся под ведомством Министерства образования и науки. Министерство образования и науки, также ответственно за политику в области непрерывного образования и обучения взрослых, а также за лицензирование всех провайдеров образования и обучения. Большинство государственных колледжей системы СПТО, также связаны с определенными профилирующими министерствами.

В 2012 году был создан Национальный Совет по Развитию Навыков в качестве консультативного органа, с целью улучшить координацию между Министерствами, а также по вопросам социального партнерства. Совет находится под председательством Вице-премьер министра. Он состоит из 7 министерств, в дополнении к Агентству, представителей промышленных ассоциаций и профсоюзов. Роль Секретариата была отведена АПТО.

Для улучшения взаимодействия ПТО и промышленности в 2012-2013гг были созданы 7 секторальных советов по развитию навыков. Они состоят из представителей АПТО или РНМЦ, провайдеров системы ПТО, а также представителей промышленности. РНМЦ выступает в роли соединяющего звена между секторальными советами.

Местный уровень

В 2012 году в дополнение к традиционному управлению директорами профессиональных лицеев и колледжей, как это определено АПТО (НПТО) и Министерством образования (СПТО), провайдеры системы ПТО должны были создать попечительские советы ПЛ/Колледжа. Советы учебных заведений обычно состоят из представителей местной администрации, местных предприятий, работодателей, в дополнение к сотрудникам учебного заведения и родителям. Советы должны быть вовлечены в разработку стратегического планирования и поддержку тесного сотрудничества между провайдерами и местной экономикой. В то время как большинство провайдеров формально создали Советы, существуют признаки того, что несколько советов, могут выполнять амбициозные задачи, определенные для них.

5.1 Определение видения и стратегии ПТО

Несмотря на то, что Министерство образования и науки несет ответственность за Стратегию Развития Образования 2020, ответственность за развитие видения и политику различных подсекторов поделена между АПТО (НПТО) и Министерство образования (СПТО). Хотя наблюдается некоторая конвергенция на очень общем уровне между подсекторами, отсутствует координация между двумя уровнями, которая продолжает руководствоваться различными принципами. В результате наблюдается возрастающая дезинтеграция в системе ПТО.

Также Национальный Совет по развитию навыков, который был создан для поддержки координации системы ПТО на уровне различных министерств, все еще не выполняет в полной

мере свою задачу. Это может быть объяснено наличием противоречий между задачами технического плана, определенных для Совета, (охватывающих такие вопросы как разработка профессиональных стандартов) и его мандатом, который имеет консультативную основу. Однако, Совет имеет потенциал перерасти в орган, который мог бы предоставлять инструкции по развитию более интегрированной политики ПТО и ее реализацию.

ТАБЛИЦА 1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

	Задача	Реализация	Мониторинг
Кто несет ответственность?	Министерство образования и науки (МОиН) ответственно за Стратегию Развития Образования, но за разделы по НПТО несет ответственность АПТО, а за СПТО МОиН	НПТО: АПТО СПТО: Министерство образования и науки	И АПТО и Министерство образования подотчетны Правительству и Парламенту по реализации
Кто подотчетен?	ЗА НПТО – АПТО и Министерство труда За СПТО – МОиН	ЗА НПТО – АПТО и Министерство труда За СПТО – МОиН	ЗА НПТО – АПТО и Министерство труда За СПТО – МОиН
С кем консультируются?	Социальные партнеры и провайдеры ПТО, но не постоянной основе	Социальные партнеры и провайдеры ПТО, но не постоянной основе	
Кто информирован (только лишь)?	Социальные партнеры и провайдеры	Провайдеры	

ТАБЛИЦА 2 ПРИНЦИП ДЕЙСТВИЙ/ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ ОТВЕТСТВЕННЫХ

	Задача	Реализация	Мониторинг
Полная автономия/ односторонняя			
После (обязательной) консультации[1]	Меняется законодательство и новые стратегии/программы должны приниматься после общественного обсуждения		
Если консультации, то с кем (пожалуйста, перечислите)	Социальные партнеры, неправительственные организации, провайдеры		

5.2 Эффективность и продуктивность в удовлетворении спроса экономики и рынка труда

И НПТО и СПТО направлены на удовлетворение спроса экономики и рынка труда. До сих пор остается неясным, как это может быть достигнуто и как различные стейкхолдеры (включая также различные ведомства) могут быть вовлечены в процесс на национальном, секторальном и региональном уровнях.

Министерство труда, миграции и молодежи ответственно за политику связанную с рынком труда, включая также широкий прогноз спроса рынка труда. Предполагается, что министерства предоставляют индикаторы по требованиям к навыкам в своих стратегических документах и взаимодействуют с Министерством образования для определения распределения бюджетных мест в учебных заведениях СПТО. Для НПТО, это задача учебных заведений системы НПТО исследовать местный спрос и запрашивать соответствующее количество мест обучения. Затем они одобряются АПТО. С 2013г. АПТО и РНМЦ были вовлечены в секторальный анализ.

Семь отраслевых советов по навыкам были созданы в 2012г. для расширения социального партнерства и вовлечения представителей работодателей в развитие системы ПТО через более четкое определение спроса рынка труда. С 2013г. некоторые советы были вовлечены в разработку профессиональных стандартов и оценку программ обучения. Агентство внесло предложения по работе Отраслевых Советов, которое находится на рассмотрении. Все еще необходимо решить, какая может быть роль и мандат советов и какие можно использовать ресурсы для поддержания их деятельности.

ТАБЛИЦА 3 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

	Задача	Реализация	Мониторинг
Кто несет ответственность?	Министерство труда, миграции и молодежи за политику рынка труда и определение общего спроса Министерство образования должно удовлетворять запросы министерств в СПТО	Министерство труда Министерство образования АПТО	Министерство труда Министерство образования АПТО
Кто подотчетен?	Министерство труда Министерство образования	Министерство труда Министерство образования АПТО	Министерство труда Министерство образования АПТО
С кем консультируются?	Министерства		
Кто информирован (только лишь)?			

5.3 Эффективность и продуктивность в удовлетворении социальном и инклюзивном спросе

Только НПТО имеет хорошо определенный социальный мандат и предусматривает определенные меры для расширения этого специфического аспекта.

ТАБЛИЦА 4 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

	Задача	Реализация	Мониторинг
Кто несет ответственность?	АПТО	АПТО	АПТО
Кто подотчетен?	АПТО		
С кем консультируются?	Провайдеры ПТО, неправительственные организации		
Кто информирован (только лишь)?			

5.4 Внутренняя эффективность и продуктивность системы ПТО system

ТАБЛИЦА 5 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СТАНДАРТАМ КАЧЕСТВА

	Ответственный за внедрение	Подотчетный за соблюдение	Мониторинг и оценка
Стандарты качества: среда обучения	НПТО:РНМЦ СПТО: МОиН/колледжи	НПТО: лицеи СПТО: колледжи	НПТО: АПТО СПТО: МОиН
Стандарты качества: результаты обучения	НПТО:РНМЦ СПТО: МОиН	НПТО: лицеи СПТО: колледжи	НПТО: АПТО СПТО: МОиН
Стандарты качества: преподавание	IVET: RSMC. Schools SVET: Colleges	НПТО: лицеи СПТО: колледжи	НПТО: АПТО СПТО: МОиН
Стандарты для провайдера[1] аккредитация	НПТО:РНМЦ СПТО: МОиН Новый орган по независимой аккредитации находится в стадии разработки	НПТО: лицеи СПТО: колледжи	НПТО: АПТО СПТО: МОиН

ТАБЛИЦА 6 СПОСОБ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПРИ ВНЕДРЕНИИ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

	Односторонние	Обязательное консультирование	Если консультирование, то с кем
Стандарты качества: среда обучения	НПТО: РНМЦ СПТО: МОиН/колледжи	НПТО: утверждение	НПТО: АПТО
Стандарты качества: результаты обучения	НПТО: РНМЦ СПТО: МОиН для системы	НПТО: утверждение	НПТО: АПТО
Стандарты качества: преподавание	НПТО: РНМЦ, ПЛ СПТО: колледжи		
Стандарты для провайдера аккредитация	НПТО: АПТО СПТО: МОиН Новый орган по независимой аккредитации находится в стадии разработки		

ТАБЛИЦА 7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ И СТАНДАРТЫ ПРЕПОДАВАНИЯ

	Ответственный за определение	Обязательное консультирование	Если консультирование, то с кем
Содержание учебного плана	НПТО: РНМЦ СПТО: колледжи основанные на системной матрице МОиН	Утверждение	НПТО: АПТО СПТО: МОиН
Как обучает учебному плану	НПТО: ПЛ СПТО: колледжи		

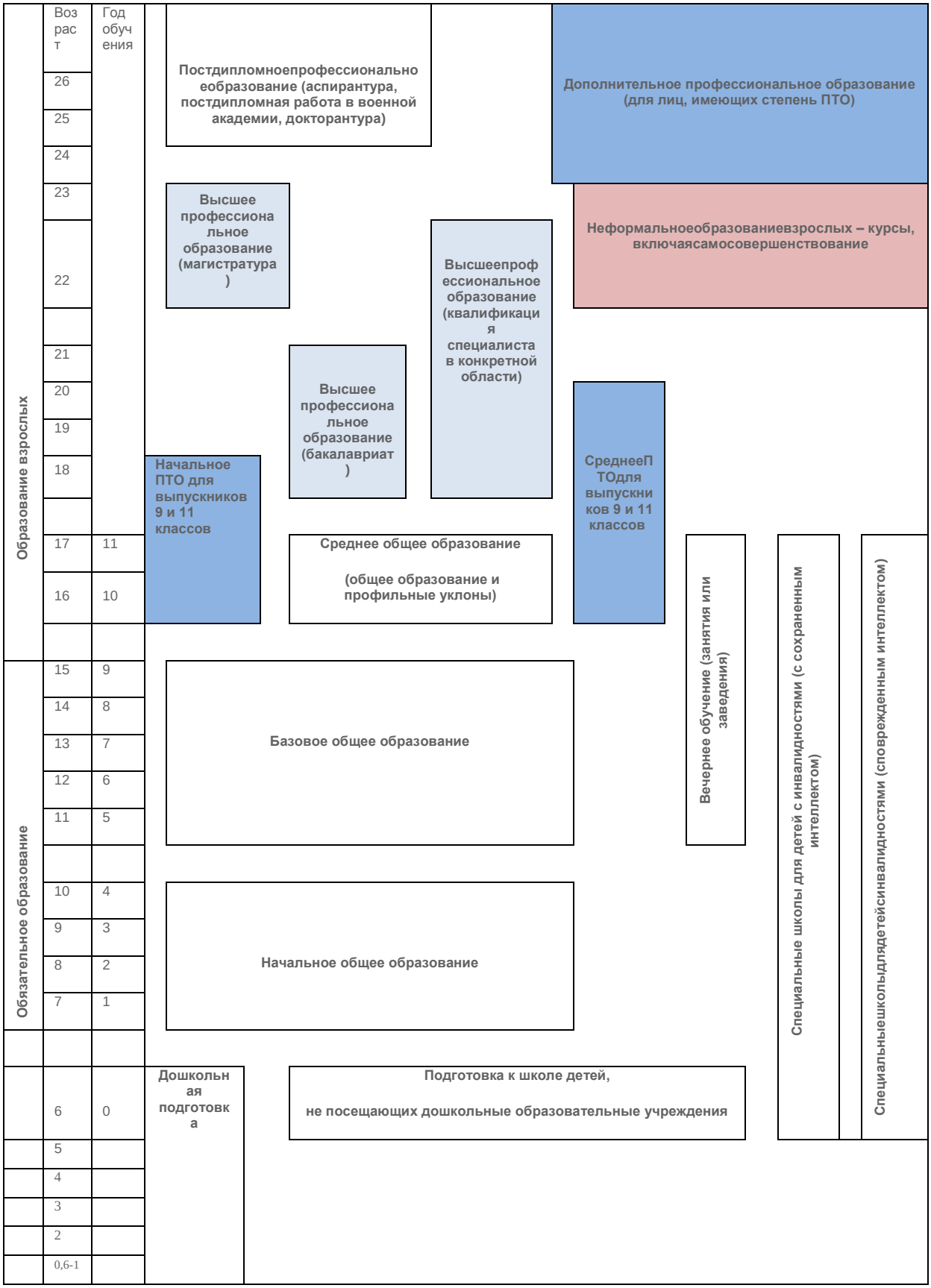
5.5 Оценка развития с 2010

С 2012г. было создано определенное количество новых государственных структур, участники Туринского Процесса 2014 оценили достижения в организации управления как 2/3 из 5, так как большинство органов были признаны как формально действующими, но с отсутствием практических рабочих процессов.

Участники отметили, что создание Национального Совета по Развитию Навыков и Отраслевых Советов могут быть рассмотрены как важные шаги. Участники также подтвердили потребность в таких органах и уточнили, что их мандат и задачи должны быть очень хорошо рассмотрены и предусмотрены необходимые финансовые и человеческие ресурсы для их функционирования. В данном смысле, было рекомендовано что роль и задачи Национального Совета должны быть более стратегическими, с уклоном на координацию и межведомственную вовлеченность в планирование системы ПТО. Отраслевым Советам необходимы четкие задачи от Национального Совета по развитию навыков и у них должны быть ресурсы для участия в отраслевом анализе, для разработки профессиональных стандартов и оценки требований оценки.

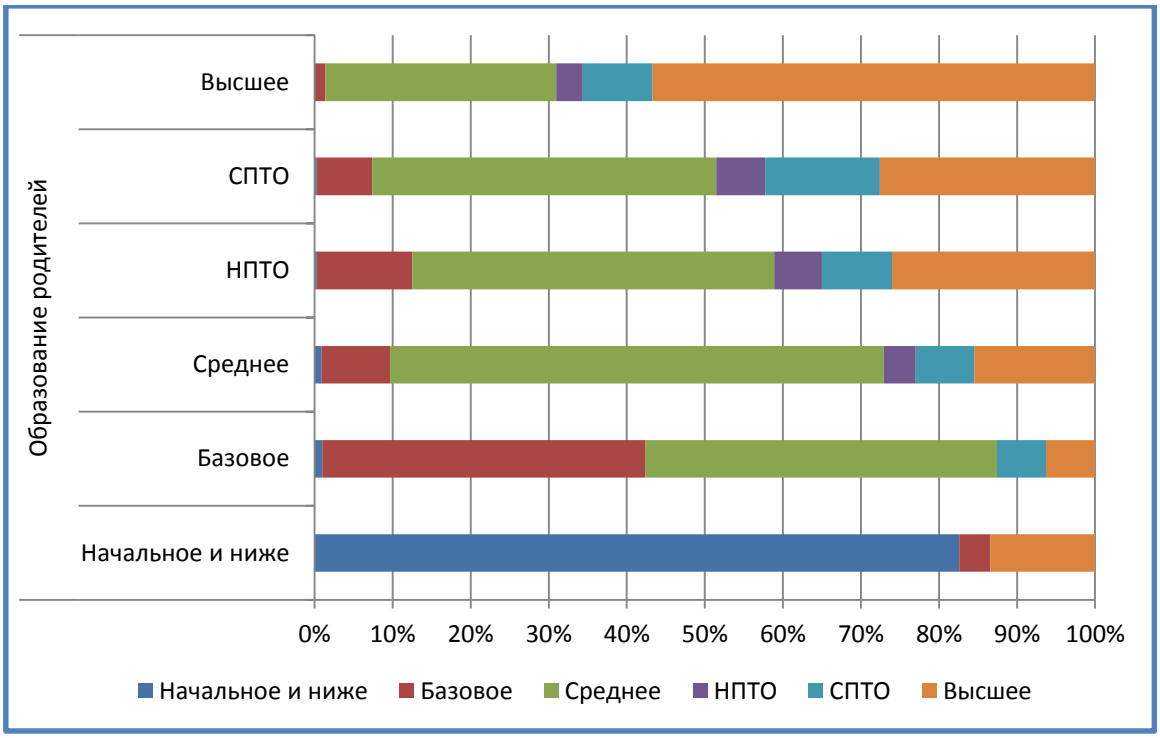
ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Национальная система образования согласно СРО 2020



Приложение 2. Дополнительные статистические данные

СОЦИАЛЬНАЯ ИЗБИРАТЕЛЬНОСТЬ И УРОВНИ ОБРАЗОВАНИЯ (%)



ЧИСЛЕННОСТЬ УЧАЩИХСЯ В (ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ) УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ И ПРОГРАММАХ: РАЗДЕЛЕНИЕ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Дошкольное образование	38 345	37 610	43 122	42 114	49 807	48 899	58 495	57 317	67 663	64 818
Общее образование	524 986	511 848	515 921	504 947	515 793	499 379	513 987	498 316	520 934	506 189
Профессиональные училища и лицеи	21 595	9 415	22 022	9 203	22 007	9 025	21 457	9 584	20 202	9 191
Среднее профессиональное образование	25 249	34 306	26 870	37 417	30 492	41 831	34 807	48 533	38 724	52 899
Высшее профессиональное образование	105 177	128 428	106 610	123 769	109 979	129 229	105 349	126 213	101 980	121 261

АББРЕВИАТУРЫ И АКРОНИМЫ

АБР Азиатский Банк Развития

ЕФО Европейский Фонд Образования

ЕС Европейский Союз

ВВП Валовой Внутренний Продукт

GIZ Германское общество по международному сотрудничеству

ВПТО Высшее профессионально-техническое образование и обучение

НПТО Начальное профессионально-техническое образование и обучение

МОТ Международная Организация Труда

МОМ Международная Организация по Миграции

НПТО Начальное ПТО

КС Кыргызский Сом (валюта)

НЗОО Лицо, нетрудоустроенное, без образования и обучения

НПО Неправительственная организация

НРК Национальная рамка квалификаций

ОЭСР Организация Экономического сотрудничества и развития

ПМОУ Программа международной оценки учащихся

ППС Паритет покупательной способности

РНМЦ Республиканский научно-методический центр

МСП Малые и средние предприятия

СПТО Среднее профессионально-техническое образование

USD Доллар США

ПТО Профессионально-техническое образование

ССЫЛКИ

Г. Абрилло, Предлагаемая стратегия рационализации системы начального профессионально-технического образования, Отчет Министерства труда, миграции и молодежи, Агентство профессионально-технического образования, Бишкек, Май 2014 г.

Агентство профессионально-технического образования при Министерстве труда, миграции и молодежи, Административные данные по зачислению студентов, преподавателям и финансированию системы НПТО, Бишкек 2014 г.

Европейский Фонд Образования, (ЕФО), «Туринский процесс 2012г, Кыргызская Республика», Турин, 2013 г.

Европейский Фонд Образования, (ЕФО), Переход от учебы к рынку труда в Кыргызстане, Результаты 2011/2012, Исследование перехода, Турин, 2013 г.

Германское общество международного сотрудничества (GIZ) Рынок труда и политика занятости в Кыргызской Республике, Бишкек, 2013 г.

МОМ, https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/europa/south-eastern-europe-eastern-eur/kyrgyzstan.html

Министерство образования и науки Кыргызской Республики, Стратегия Развития Образования 2020, Бишкек, март 2012 г.

Министерство труда, миграции и молодежи, Административные данные по активным мерам рынка труда, Бишкек 2014 г.

Национальный Совет по Устойчивому Развитию Кыргызской Республики за период 2013-2017 гг, Бишкек, 2013 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Население и перепись населения Кыргызской Республики за 2009, Бишкек, 2009 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Занятость и безработица, Бишкек, 2011 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Занятость и безработица, Бишкек, 2013 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Статистический ежегодник Кыргызской Республики, Бишкек, 2012 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Статистический ежегодник Кыргызской Республики, Бишкек, 2013 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, Образование и Наукы в Кыргызской Республике, Бишкек, 2014 г.

Национальный Статистический Комитет Кыргызской Республики, статданные on-line, Бишкек, 2014 г.

ОЭРС, Кыргызская Республика 2010: Уроки PISA, Публикация ОЭРС, 2010 г.

Всемирный Банк, Миграция и денежные переводы, информационный бюллетень 2011, Кыргызская Республика, 2011 г.

Всемирный Банк, Индикаторы Всемирного Банка, 2014 г., http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN

Всемирный Банк, «денежные переводы в развивающихся странах, для устойчивости в этом году, несмотря на возросшие депортации мигрантов», Пресс-релиз 11, апрель, 2014 г.

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