

# ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2016–17 ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА И РОССИЯ







# ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА И РОССИЯ

Страны региона достигли успеха в использовании фактических данных и систем мониторинга для отслеживания изменений и потребностей системы ПОО. Это способствует формированию дальнейшей стратегии развития ПОО и приведет к началу практической реализации принятых в области ПОО мер в большинстве стран региона в 2020 г.

[www.torinoprocess.eu](http://www.torinoprocess.eu)

Винсент Макбрайд, ЕФО

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

PDF ISBN 978-92-9157-691-3

doi:10.2816/961157

TA-06-17-218-RU-N

© Европейский фонд образования, 2018

Копирование разрешено при условии ссылки на источник.

Графический дизайн: Статья 10

Фотографии: ЕФО/Андреа Германи

Белград, Сербия



# Содержание

ВВЕДЕНИЕ .....	2
1. РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ И ОБЗОР СИСТЕМ ПОО .....	4
1.1 Экономика .....	4
1.2 Рынок труда .....	5
1.3 Профессиональное образование и обучение .....	8
2. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ .....	10
А. Концепция и прогресс .....	10
Б. Эффективность и результативность обеспечения спроса экономики и рынка труда .....	16
В. Эффективность и результативность обеспечения демографического, социального и инклюзивного спроса .....	24
Г. Внутренняя эффективность систем ПОО .....	27
Д. Управление и политическая практика в системе ПОО .....	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ .....	39
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	41
Приложение 1. Индикаторы рынка труда, образования и общей ситуации .....	41
Приложение 2. Сравнение — Туринский процесс 2016–17 в Восточной Европе и Россия и Цели стратегии ЕС-2020 по образованию и занятости .....	44
СОКРАЩЕНИЯ .....	45
БИБЛИОГРАФИЯ .....	46



# ВВЕДЕНИЕ



Туринский процесс представляет собой основанный на фактических данных анализ систем ПОО, проводимый Европейским фондом образования (ЕФО). Он был создан по примеру Копенгагенского процесса, цель которого в повышении эффективности, качества и привлекательности профессионального образования и обучения (ПОО) путем более тесного сотрудничества на европейском уровне.

Туринский процесс был начат в 2010 г. как осуществляемый раз в два года обзор систем ПОО и проведен в четвертый раз в 2016–17 гг. В Туринском процессе используются единые рамки для анализа политики в области ПОО как на национальном, так и на межгосударственном уровне. Цель при этом преследуется двоякая: помогать в разработке государственной политики и одновременно содействовать международному диалогу и взаимному обучению участников Туринского процесса.

Данный процесс базируется на принципах ответственности стран за его результаты, а также широкого участия всех заинтересованных сторон, включая центральные и региональные органы власти, социальных партнеров и гражданское общество. В его основе лежит периодический мониторинг прогресса в выработке политики, проводимый с учетом пяти составных компонентов аналитической рамки<sup>1</sup>. Туринский процесс позволяет партнерским странам следить за реформированием ПОО, оценивая достигнутый прогресс и влияние произошедших в этой сфере изменений на граждан.

Все восточноевропейские страны — партнеры ЕФО (Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Молдова, Украина), а также Российская Федерация

приняли участие в цикле Туринского процесса 2016–17 гг. и представили национальные отчеты. Туринский процесс в Восточной Европе характеризуется высоким уровнем вовлеченности, и основным подходом к его реализации здесь является внутренняя, то есть самостоятельная, оценка достигнутых результатов странами-участниками. ПОО набирает популярность среди разработчиков политики, что подтверждается рядом документированных политических заявлений, законодательных актов или же структурированными политическими процессами, включающими кратко- и долгосрочные стратегии развития. Для многих рассматриваемых стран главным политическим ориентиром выступает международный и европейский опыт.

Настоящий отчет рассматривает развитие систем ПОО в Восточной Европе с межгосударственной точки зрения и ставит своей целью определение основных проблем, препятствий и приоритетов для дальнейшей модернизации политики в области ПОО и систем профессионального образования в регионе. Данный документ подготовлен на основе анализа национальных отчетов по Туринскому процессу за 2016–17 гг. и итогов дискуссий, проходивших во время Регионального форума по Туринскому процессу, организованного в Тбилиси 8–9 ноября 2016 г. в рамках Платформы IV Восточного партнерства.

Тбилисский форум позволил обсудить результаты цикла 2016–17 гг. и прогресс, достигнутый странами с начала Туринского процесса в 2010 г. (в частности, с момента завершения предыдущего цикла 2014 г.). Форум также предоставил возможность всем государствам-участникам из данного региона совместно проанализировать тенденции, приоритеты и дальнейшие шаги в контексте повестки дня в области устойчивого развития, а также с точки зрения перспективы 2020 г. и прогноза на 2030 г.

Краткое описание основных выводов и заключений настоящего отчета представлено в публикации ЕФО *Туринский процесс региональный отчет: Восточная Европа и Россия* (ЕФО, 2017).

Рассматриваемый регион укрепляет свой потенциал по выявлению проблем в системах ПОО и

<sup>1</sup> Выделяются следующие составные компоненты: А — обзор системы ПОО и социально-экономической ситуации; Б — обеспечение спроса экономики и рынка труда; В — обеспечение демографического, социального и инклюзивного спроса; Г — внутренняя эффективность системы ПОО; Д — управление и политическая практика. Эти пять составных компонентов дополняются четырьмя универсальными направлениями: гендерные вопросы; местные аспекты, касающиеся профессиональных навыков; инновации и социальные партнерства.

разработке мер реагирования, а также по освоению международного опыта. В регионе происходит переход от стратегии к практической реализации мер, включая налаживание взаимодействия с работодателями. Вместе с тем здесь отмечаются задержки по причине институциональных или финансовых ограничений. Страны сталкиваются со схожими вызовами, и многие из них решают связанные между собой проблемы.

С 2012 г. наблюдается существенный рост ряда политических инициатив для системы ПОО. Для многих из них ключевой датой достижения результатов является 2020 г. Все страны региона достигли существенного прогресса за последние четыре года. Системы ПОО региона постепенно трансформируются через политические приоритеты, которые являются элементами более масштабных экономических стратегий и нацелены на достижение гибкости, качества и большего соответствия профобучения потребностям работодателей. В настоящий момент и в среднесрочной перспективе основной проблемой всех стран является финансирование.

Отмечается переход от развития узкопрофессиональных компетенций к ключевым навыкам для трудоустройства в целом. Это является важной политической реакцией на потребности региональных рынков труда, где люди должны уметь адаптироваться, быть мобильными и понимать, что они могут быть заняты на разных работах в течение своей трудовой жизни.

Несмотря на глубокие образовательные реформы, показатели занятости и рынка труда меняются медленно. Необходимы более решительные действия для создания способов перехода от образования к трудоустройству с помощью ПОО.

Во всех рассматриваемых странах профессиональное образование способствует доступу на рынок труда граждан, которые сталкиваются с определенными неблагоприятными условиями, однако программы социальной поддержки с использованием профессионального образования в целом не интегрированы в систему ПОО.

Обеспечение качества представляет собой основной компонент реформ во всех рассматриваемых странах. Страны добиваются прогресса в создании квалификационных рамок, при этом каждая из них имеет возможности ускорить этот процесс.

Организация и управление в сфере ПОО по всему региону находятся в состоянии трансформации, поскольку власти всех стран стремятся скорректировать структуру своих систем для более эффективной поддержки осуществления политики.

Двойная цель — сделать профессиональное образование и обучение привлекательным как для работодателей, так и для студентов — является основополагающей для систем ПОО по всему региону. Главной задачей каждой страны региона является ускорение темпа достижения этой цели путем усиления руководящей роли предприятий.

# 1. РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ И ОБЗОР СИСТЕМ ПОО



## 1.1 Экономика

В Восточной Европе находятся три страны с уровнем дохода населения ниже среднего (Армения, Молдова и Украина) и четыре государства — с уровнем выше среднего (Россия, Азербайджан, Беларусь и Грузия).

Новейший опыт экономического развития этих стран неоднороден. В 2015 г. в Армении и Грузии экономический рост составил 3 % и 2,8 %, соответственно. Экономика Азербайджана росла медленнее — на 1,1 % в год. Остальные страны региона в 2015 г. показали отрицательный рост.

Регион характеризуется стареющим населением, высокой мобильностью, относительно высоким уровнем безработицы и высоким показателем

образованности населения. Во всех странах, за исключением Азербайджана, отмечен очень слабый рост населения или его сокращение.

Количество иждивенцев в Беларуси, Грузии и России растет, что указывает на увеличение доли населения младше 15 и старше 64 лет по сравнению с населением трудоспособного возраста.

С точки зрения миграции, Россия, безусловно, является основной принимающей страной, привлекающей мигрантов из соседних стран. Армения, Беларусь, Грузия, Молдова и Украина имеют отрицательный баланс в общей миграции.

С точки зрения занятости и высшего образования рассматриваемые страны в целом не достигают европейских плановых показателей. Вместе с

**Таблица 1.1** Рост ВВП, % (в год)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Армения	2,2	4,7	7,2	3,3	3,6	3,0
Азербайджан	4,9	0,1	2,2	5,8	2,0	1,1
Беларусь	7,7	5,5	1,7	1,1	1,7	-3,9
Грузия	6,3	7,2	6,4	3,4	4,6	2,8
Молдова	7,1	6,8	-0,7	9,4	4,8	-0,5
Россия	4,5	4,3	3,5	1,3	0,7	-2,8
Украина	4,2	5,5	0,2	0,0	-6,6	-9,9

Источник: Всемирный банк, *Индикаторы мирового развития*. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> (дата обращения: 03.05.2017)

**Таблица 1.2** Прирост населения, % (в год)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Армения	-0,1	0,2	0,3	0,5	0,5	0,4
Азербайджан	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2
Беларусь	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	0,1	0,2
Грузия	-1,3	-1,3	-1,3	-1,3	-1,3	-0,3
Молдова	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Россия	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Украина	-0,4	-0,4	-0,2	-0,2	-0,5	-0,3

Источник: Всемирный банк, *Индикаторы мирового развития*. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> (дата обращения: 03.05.2017)

тем многие из них достигли уровней, которые превышают или сравнимы со средним уровнем 28 членов Евросоюза. Грузия достигла показателей ЕС по проценту учащихся, не заканчивающих обучение, и по пропорции населения в возрасте 30–34 года с высшим образованием. В России и Грузии показатели выше европейских целевых индикаторов.

## 1.2 Рынок труда

Рынки труда восточноевропейских стран характеризуются разными уровнями экономической активности населения. В одних странах этот уровень относительно высок, в других — низок. За исключением Беларуси, женщины менее активно представлены на рынках труда всех рассматриваемых стран.

Уровень экономической активности населения старше 15 лет остается относительно стабильным с 2013 г. При этом самые большие изменения

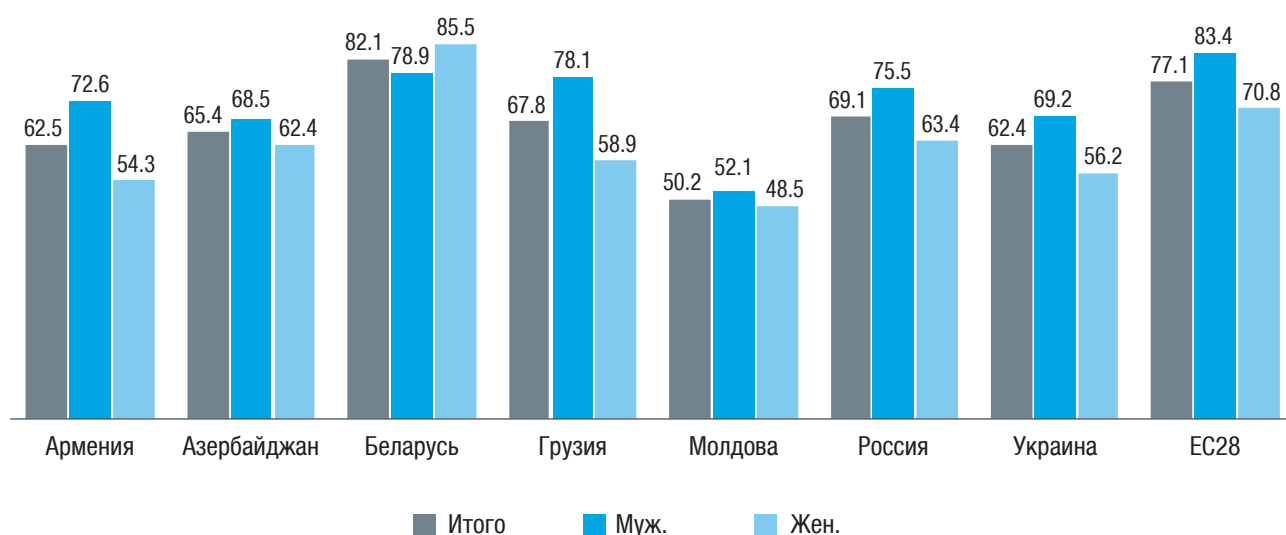
произошли в Грузии, где данный показатель вырос на 2,4 %, и в Украине, где он снизился на 4 %.

С точки зрения уровня занятости, который значительно варьируется, в регионе можно выделить три категории стран: страны с высоким (Россия, Азербайджан и Беларусь), средним (Грузия, Армения и Украина) и низким (Молдова) уровнем занятости. Показатели трех стран (Беларуси, Азербайджана и России) превышают среднеевропейские показатели занятости как для мужчин, так и для женщин.

С 2013 г. уровень занятости в Беларуси, Азербайджане, России и Молдове оставался по большей части стабильным, а в Украине и Армении существенно снизился. В Грузии уровень занятости значительно вырос.

Общий уровень безработицы снижается или остается в основном стабильным по всему региону. Самое большое снижение этого показателя произошло в Грузии. Уровень молодежной

**Рисунок 1.1** Уровень экономической активности среди женщин и мужчин (возраст 15+), 2015 г. (%)

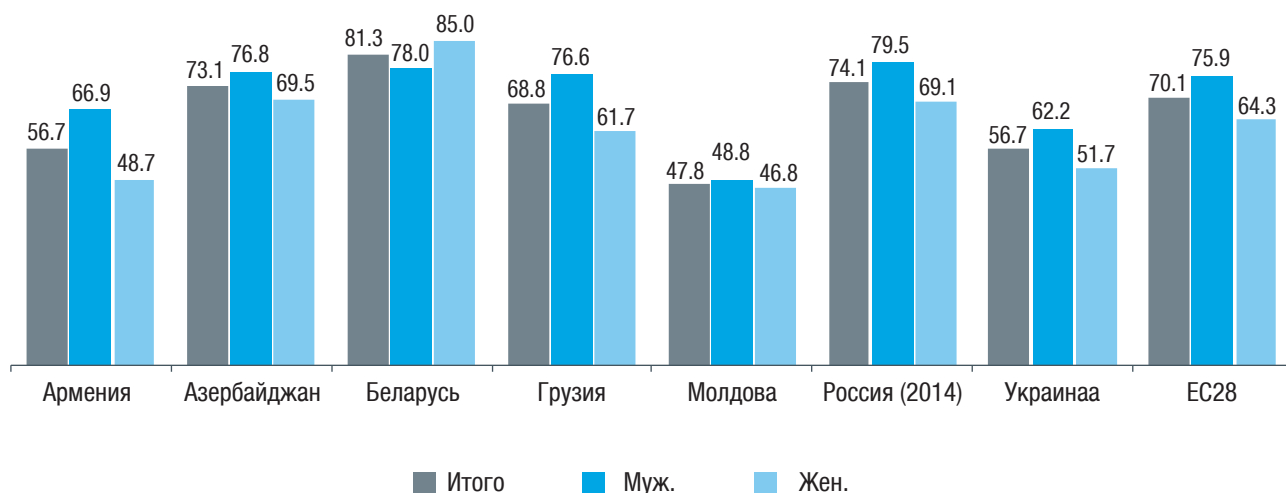


Изменение с 2013 г.	AM	AZ	BY	GE	MD	RU	UA	EC28
	-1,4 %	1,1 %	0,9 %	2,4 %	0,6 %	0,9 %	-4,0 %	0,8 %

*Примечание:* Данные Армении касаются населения в возрасте 15–75 лет. Данные Азербайджана показывают конечные годовые значения. Данные Беларуси показывают среднегодовой показатель и оценку трудовых ресурсов в возрасте 16–59 лет (мужчины) и 16–54 года (женщины). Данные Молдовы касаются населения в возрасте 20–64 года. Данные России касаются населения в возрасте 15–72 года. Данные Украины касаются населения в возрасте 15–70 лет. Данные по 28 странам ЕС касаются населения в возрасте 20–64 года.

*Источники:* Национальные бюро статистики и Евростат.

**Рисунок 1.2** Уровень занятости среди женщин и мужчин (возраст 20–64), 2015 г. (%)



Изменение с 2013 г.	AM	AZ	BY	GE	MD	RU	UA	EC28
	-6,0 %	0,1 %	0,4 %	5,0 %	0,8 %	0,5 %	-6,0 %	2,5 %

*Примечание:* Армения, Грузия, Россия: подсчет ЕФО. Данные Азербайджана показывают конечные годовые значения. Данные Беларуси показывают среднегодовой показатель и оценку трудовых ресурсов в возрасте 16–59 лет (мужчины) и 16–54 года (женщины). Данные Украины касаются населения в возрасте 15–70 лет.

*Источники:* Национальные бюро статистики и Евростат.

**Рисунок 1.3** Уровень безработицы среди мужчин и женщин (возраст 15+) и молодежи (15–24) (%)



*Примечание:* Данные по Армении касаются населения в возрасте 15–75 лет. Данные Азербайджана касаются населения в возрасте 15–62 года (мужчины) и 15–59 лет (женщины) и показывают конечные годовые значения. Данные Беларуси основаны на записях службы занятости и касаются населения в возрасте 16–59 лет (мужчины) и 16–54 года (женщины). Данные России касаются населения в возрасте 15–72 года. Данные Украины касаются населения в возрасте 15–70 лет. Данные России и Грузии по молодежной безработице подсчитаны ЕФО. Данные по 28 странам ЕС касаются населения в возрасте 15–74 года. Беларусь — нет данных по молодежной безработице.

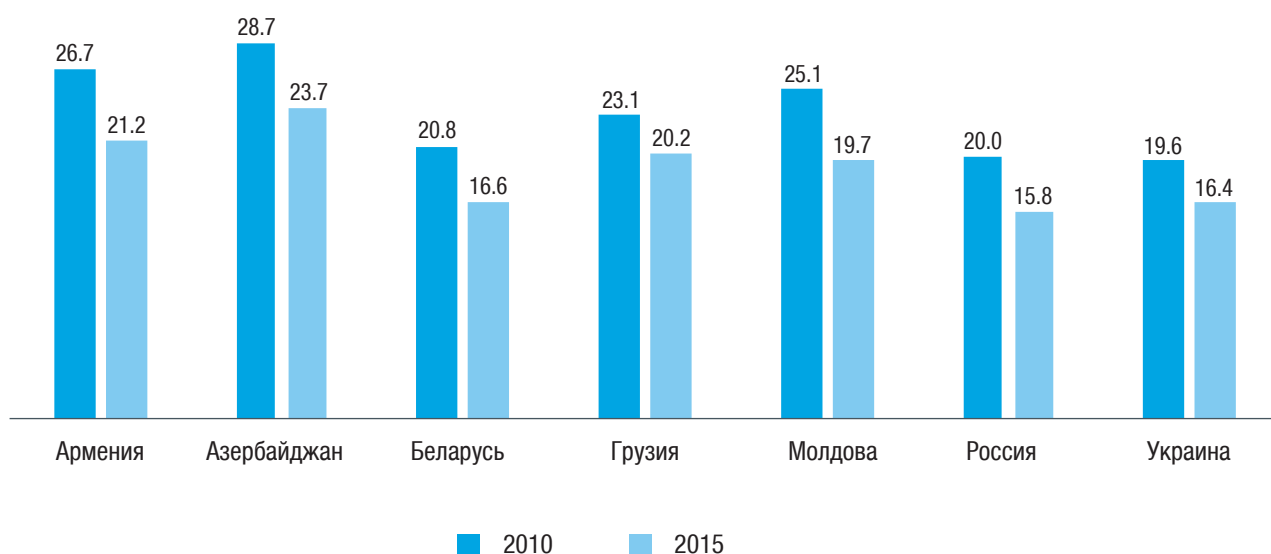
*Источники:* Национальные бюро статистики и Евростат.



безработицы снизился во всех странах региона, за исключением Украины, где он вырос с 17,4 % до 22,4 %.

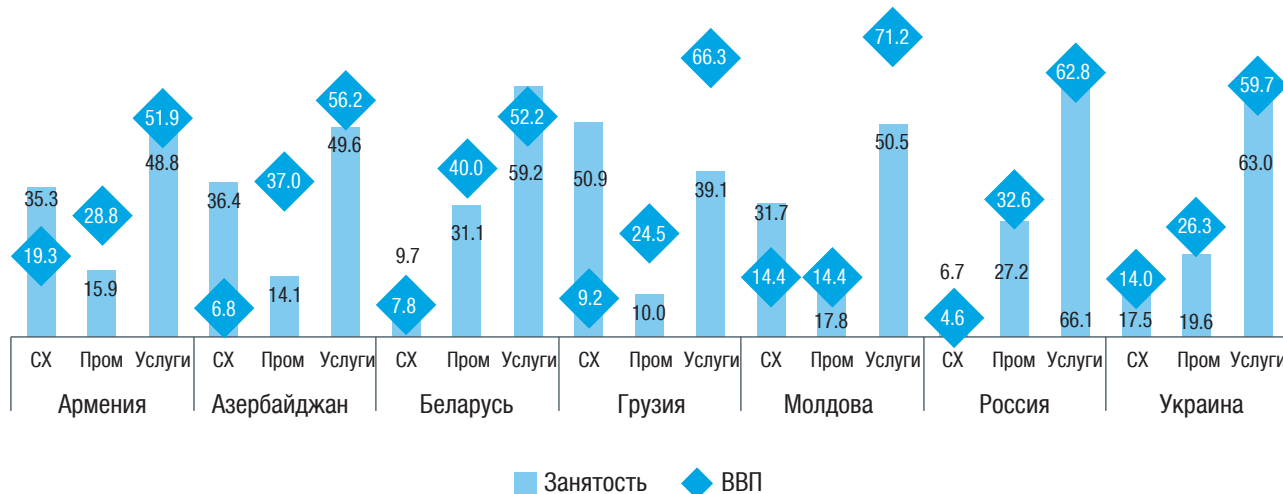
Относительная доля молодого населения сокращается по всему региону, что снижает нагрузку на рынок труда.

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



*Примечание:* Данные Азербайджана показывают конечные годовые значения. Данные Украины за 2014 г.  
*Источники:* Национальные бюро статистики и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

**Рисунок 1.5** Занятость и ВВП (добавленная стоимость) по отраслям, 2015 г. (%)



*Примечание:* Армения, Украина, Россия: Подсчет ЕФО. Данные Беларуси по занятости показывают среднегодовой показатель и оценку трудовых ресурсов. Данные Грузии по отраслевой занятости за 2014 г.  
 СХ: сельское хозяйство; Пром: промышленность; Услуги: обслуживание.  
*Источники:* Всемирный банк, Международная организация труда (МОТ) и Национальные бюро статистики.

Во всем регионе, за исключением Грузии, сфера обслуживания является крупнейшей отраслью экономики как в отношении занятости, так и в качестве вклада в ВВП страны. Существуют яркие различия в относительной доле сельскохозяйственной отрасли в этих странах. Сельское хозяйство обеспечивает занятость для 9,7 % граждан в Беларуси и 50,9 % — в Грузии, что указывает на разные уровни производительности труда.

В Грузии вклад промышленности в ВВП страны составляет почти 25 %, однако эта отрасль обеспечивает занятость лишь 10 % граждан. В Молдове сфера обслуживания обеспечивает более 70 % ВВП и только 50,5 % занятости, а в Азербайджане промышленная отрасль занимает 37 % в ВВП страны и обеспечивает всего 14,1 % занятости.

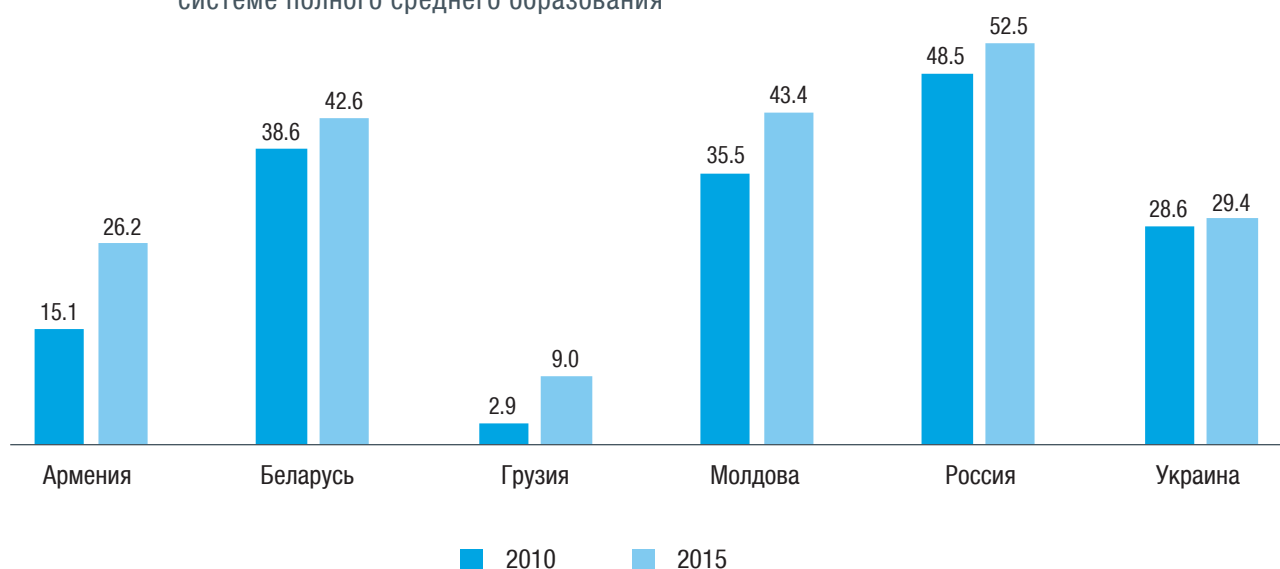
### 1.3 Профессиональное образование и обучение

Профессиональное образование в регионе в основном предоставляется на уровне учебных заведений. Размер сектора ПОО значительно варьируется по региону. Реформирование системы ПОО в основном касается профессионального образования в средних школах (начальное ПОО). Меньше внимания уделяется послесреднему, высшему или непрерывному ПОО.

Во всех странах произошел рост доли студентов, которые выбирают полное среднее ПОО. Однако фактическое количество студентов в системе ПОО снизилось в большинстве стран.

Во всех рассматриваемых странах доля населения с высоким уровнем образования растет. При этом число граждан с низким уровнем образования снижается, за исключением Молдовы, где это показатель незначительно увеличился.

**Рисунок 1.6** Учащиеся профессиональных программ обучения, % от общего количества учащихся в системе полного среднего образования

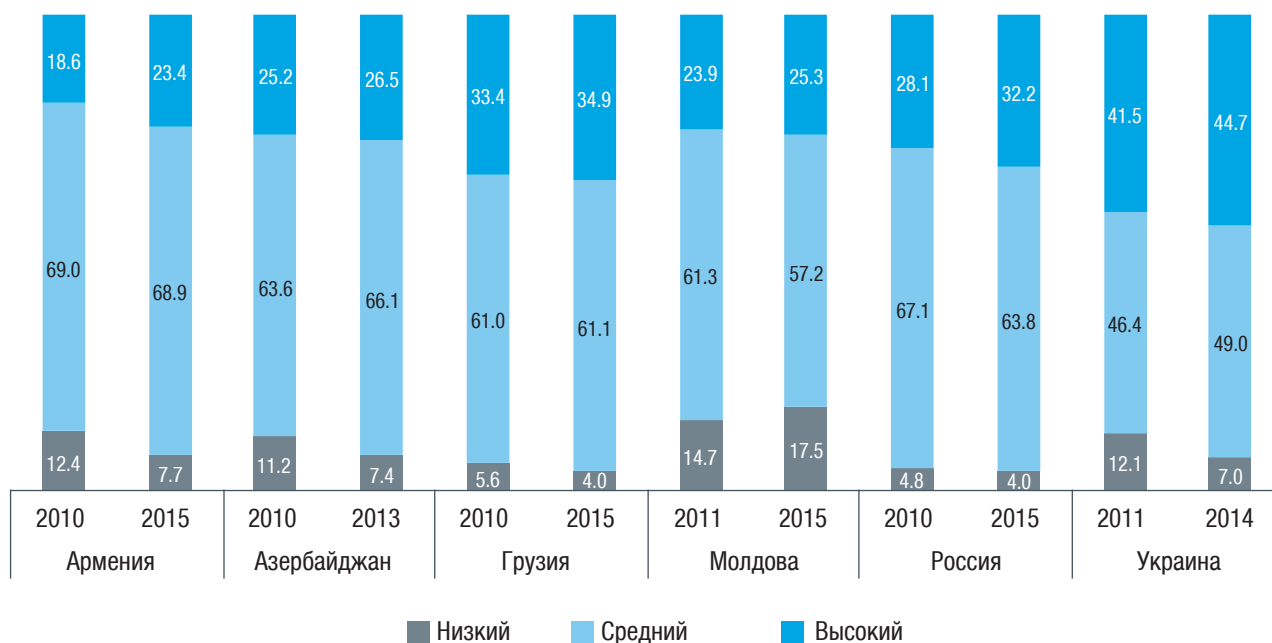


*Примечание:* Данные Грузии за 2009 и 2015 гг. Данные России за 2009 и 2014 гг.

Нет данных по Азербайджану.

*Источник:* Юнеско, Институт статистики Юнеско. <http://data.uis.unesco.org> (дата обращения: 24.03.2017).

**Рисунок 1.7** Уровень образования взрослого населения (возраст 25–64) (%)



*Примечания:* низкий — общее начальное образование и ниже; средний — общее среднее, профессиональное, среднее специализированное (или начальное и среднее профессиональное); высокий — высшее образование. Армения, Азербайджан, Грузия, Украина и Россия: подсчет ЕФО. Данные по Армении касаются населения в возрасте 15–75 лет. Данные Азербайджана касаются населения в возрасте 25–63 года (мужчины) и 25–59 лет (женщины) и показывают конечные годовые значения. Данные Молдовы касаются экономически активного населения. Данные России касаются экономически активного населения в возрасте 15–72 года. Данные Украины касаются населения в возрасте 15–70 лет. Нет данных по Беларуси.

*Источники:* Национальные бюро статистики и МОТ.



## 2. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

### А. Концепция и прогресс

Во всем регионе политики рассматривают ПОО в качестве фактора экономического развития. С 2012 г. наблюдается существенный рост ряда политических инициатив для ПОО. Разработка политики активно велась в 2010–15 гг., при этом 2020 г. был заявлен как одна из ключевых дат достижения результатов. В годы, непосредственно предшествующие 2020 г., по мере того как многие страны региона начнут оценивать результаты и планировать очередные меры для решения новых или сохраняющихся проблем, возможно, произойдет рост числа политических мер.

Политические инициативы, разработанные и реализованные в странах региона начиная с 2010 г., хотя и не идентичны, но, тем не менее, указывают на то, что страны сталкиваются со схожими проблемами.

За некоторыми исключениями, политические меры в области ПОО в регионе в основном были направлены на решение проблем начального ПОО, то есть профессионального образования, предлагаемого в рамках учебной программы для средних школ. Послешкольному ПОО, несмотря на то что оно развивается и является частью политических планов правительств региона, уделяется меньше внимания, чем начальному. В связи с этим с политической точки зрения к ПОО часто подходят как к альтернативному варианту общего среднего образования, которое по-прежнему остается важным сегментом системы образования во всех странах.

В большинстве случаев послешкольное профессиональное обучение предлагается частными учебными заведениями с более ограниченным регулированием учебных программ, оценки и квалификаций. В большинстве стран растет сеть частных поставщиков образовательных услуг, которые обслуживают потребности в деловых навыках в таких областях, как снабжение, недвижимость, финансовые услуги или информационные технологии (ИТ). Между частным и государственным сектором профессионального образования существует лишь ограниченное взаимодействие. Развитие послешкольного профессионального образования, связанного с

начальным ПОО, будет постепенным поэтапным процессом.

Поэтому при разработке политики предпочтение отдается государственному и, в частности, среднему образованию. Политические меры для послешкольного образования, как правило, направлены на высшее, а не на высшее профессиональное образование.

В целом основным политическим приоритетом является создание нового учебного содержания для ПОО и разработка новых моделей профессионального обучения. Зачастую изменения связаны с реорганизацией или оптимизацией учебных заведений, обновлением стандартов и учебных программ, а также с модернизацией квалификаций и их включением в национальные рамки квалификаций. Используется «модуляризация» обучения для повышения его гибкости. Кроме того, более широкое применение результатов обучения и реформирование системы подготовки преподавателей улучшают качество ПОО.

Основная концепция ПОО заключается в том, чтобы сделать его привлекательной формой образования для всех студентов, показав, как оно ведет к широким возможностям развития карьеры. Схожим образом политика направлена на убеждение бизнеса и работодателей в том, что выпускники профессиональных учебных заведений будут обладать необходимыми им навыками и смогут способствовать производительности своих работодателей и, соответственно, общему росту экономики.

Эта двоякая цель — сделать ПОО привлекательным как для работодателей, так и для студентов — является основополагающей для систем ПОО всего региона.

На модернизацию ПОО в регионе сильно влияют события, происходящие на мировой арене, особенно в Европе. Это влияние осуществляется по нескольким направлениям: например, посредством международных программ, таких как двустороннее донорское сотрудничество по проектам в сфере ПОО, или в виде участия в международных политических процессах. Сюда относится Европейская рамка квалификаций, ключевые компоненты которой способствуют



большей целенаправленности реформирования сферы ПОО в Восточной Европе, в первую очередь это использование квалификационных стандартов и результативность обучения. Среди других факторов влияния — «Закон о малом бизнесе для Европы» (2008). Периодическая оценка этого закона придала большую значимость использованию ключевых компетенций и предпринимательских навыков в учебных программах профессионального образования.

Помимо этого, в контексте интернационализации реализуются и оказывают косвенное влияние и другие проекты в области ПОО (в основном путем использования информации из политических документов и отчетов ЕС и взаимодействия экспертов — так происходит в России), а также такие международные программы, как World Skills International.

Еще одна ключевая тенденция в регионе — повышение роли фактических данных в области управления и разработки политики. Эта тенденция была усилена международными проектами, такими как программы финансовой помощи Евросоюза, которые определили индикаторы для оценки и отслеживания прогресса реформаторских инициатив, осуществляемых властями стран.

Например, в Армении программа финансовой помощи ЕС, проведенная в 2013 г., легла в основу многих важнейших недавних достижений в области ПОО. Эта программа также способствовала расширению возможностей заинтересованных сторон, в частности не входящих в основные ведомства, по отслеживанию политического развития. Новый договор о реформировании отрасли (ДРО) на период 2017–20 гг. уделяет большое внимание программам развития села и направлен на расширение возможностей для определения необходимых профессиональных навыков и обеспечения их соответствия потребностям рынка труда с целью содействия лучшей координации предложения рабочей силы и спроса на нее.

В Молдове ДРО, направленный на повышение эффективности ПОО, также помог улучшить мониторинг и реализацию политики. Система ПОО страны была реорганизована путем создания единого подхода к обучению, который включает все учреждения, специализирующиеся на подготовке квалифицированных работников, линейных

руководителей, технических работников и других категорий специалистов. Такая реорганизация системы ПОО привела к снижению количества учебных заведений и появлению центров передового опыта. Также было создано Национальное агентство по обеспечению качества в области профессионального образования.

В Грузии европейский ДРО для повышения занятости и развития ПОО, подписанный в 2014 г., заканчивается в 2017 г. Его общая задача — стимулирование устойчивого и инклюзивного социально-экономического развития посредством улучшения процесса перехода от обучения к трудоустройству. Промежуточная оценка ДРО, проведенная в 2016 г., показала, что он способствовал пересмотру системы ПОО. Он также повышает информированность Министерства образования, что необходимо для финансирования ПОО, и помогает ориентировать политику на последовательное выполнение приоритетных задач.

В Грузии власти страны, начиная с 2010 г., очень активно работают со многими политическими инициативами, разрабатываемыми для ПОО. Среди приоритетов — как внешняя, так и внутренняя эффективность ПОО, включая подготовку преподавателей, улучшение педагогических материалов, подтверждение неформального обучения, обучение предпринимательству и обеспечение качества. Меры в области управления также включали внедрение новых механизмов сотрудничества между бизнесом и образованием, содействующих обмену информацией между заинтересованными сторонами путем повышения автономности и вовлечения бизнес-сектора.

Финансирование ПОО в Грузии утроилось по сравнению с 2013 г. Гибкие, компетентностно-ориентированные и модульные программы обучения стали стандартным шаблоном для всех программ профессионального образования. Обучение предпринимательским навыкам также стало обязательным интегрированным компонентом всех программ ПОО. Дальнейшие шаги направлены на повышение качества практического обучения и сотрудничества с работодателями на уровне колледжей. В числе других приоритетов — улучшение инфраструктуры колледжей для обеспечения их соответствия требованиям образовательных программ и потребностям

студентов с ограниченными возможностями. Новые колледжи нацелены на улучшение географического доступа к ПОО, в том числе предоставление более качественных услуг профобучения для студентов с особыми образовательными потребностями, а также граждан, отбывающих наказание, и бывших заключенных.

Дополнительные инициативы в поддержку ПОО включают меры по повышению уровня образования и улучшению перехода от учебы к работе, такие как профориентация и планирование карьеры, цель которых — помочь молодым людям принять обоснованные решения в отношении своей будущей профессии. Ценным нововведением, направленным на реализацию этих мер, стало создание рамочных программ, служащих ориентирами для учебных заведений ПОО при разработке образовательных программ. Эта форма поддержки способствует улучшению не только учебных программ, но и других аспектов ПОО.

Украина сместила акцент в области ПОО, и главным приоритетом сейчас является модернизация данной сферы. Эта цель так же, как и в Грузии, ориентирована на экономический рост и инклюзивность, но в то же время она отражает значительно отличающиеся экономические и географические условия в Украине. Ожидается, что профессиональное образование и обучение будет постепенно трансформироваться в фактор экономического роста путем приведения системы ПОО в соответствие со стратегиями развития регионов и городов, и в результате это будет способствовать увеличению объема торговли с ЕС.

В этом контексте отрасль ПОО также проходит важнейшую реструктуризацию. Основная задача сферы ПОО на данном этапе — реформирование нормативно-правовой базы в соответствии с европейскими стандартами путем принятия новых законов об образовании и профессиональном обучении.

Данные изменения будут включать новые параметры функционирования системы ПОО, в том числе новую систему управления на основе повышенной ответственности регионов, национальную рамку квалификаций (НРК), отраслевые квалификационные рамки, компетентностно-ориентированные

профессиональные стандарты и государственно-частные партнерства (ГЧП) в образовании.

Главная цель корректировок — приведение курса развития страны в соответствие с практикой ЕС и повышение степени децентрализации в процессе принятия управленческих решений. Все эти меры направлены на отказ от модели централизованного управления, наращивание потенциала местного самоуправления и внедрение положений Европейской хартии местного самоуправления, в том числе принципов субсидиарности и финансово-экономической самодостаточности органов местного самоуправления.

Образовательная реформа подразумевает «европеизацию» национальной системы образования и ее приближение к европейским стандартам под лозунгом «Качественное образование и справедливый доступ».

В Украине предусмотрено создание новых региональных механизмов для обучения профессиональным навыкам с учетом потребностей региональных рынков труда, социальной инклюзии и оптимизации сети учебных заведений ПОО.

В Азербайджане главной государственной задачей является дальнейшая диверсификация экономики на основе концепции развития «Азербайджан–2020: взгляд в будущее», которая, как и в других странах, нацелена на улучшение условий для формирования экономики знаний. Эта концепция представляет собой комплексную программу действий, направленную на полное системное изменение образовательной системы Азербайджана для интеграции в мировую и европейскую среду.

До недавних пор отрасль ПОО функционировала в условиях ограниченного стратегического руководства. Отсутствовали механизмы или платформы для координации, например такие, как советы по профессиональным навыкам, связывающие заинтересованные стороны.

В декабре 2016 г. правительство страны утвердило Стратегическую «дорожную карту» для отрасли ПОО как элемент новой стратегии национального развития<sup>2</sup>. Она направлена на развитие

<sup>2</sup> Утверждена указом №1897. Цитируется в национальном отчете Азербайджана по циклу Туринского процесса 2016–17 гг.

компетентностно-ориентированного образования и создание новых механизмов управления на основе сотрудничества между государством и обществом, в том числе ГЧП. Эта стратегия способствует обучению на протяжении всей жизни, модернизации инфраструктуры и механизмов финансирования, а также разработке нового учебного содержания и обучению преподавателей и инструкторов.

Аналогичным образом была разработана и Национальная стратегия развития «Молдова–2020», включающая приоритеты долгосрочного экономического развития, направленные на решение важнейших проблем в областях, препятствующих качественному и инклюзивному росту. Данные приоритеты направлены на улучшение соответствия между системой образования и потребностями рынка труда с целью повышения производительности труда и уровня занятости в экономике.

Национальная стратегия развития дополнена государственной стратегией развития ПОО на период 2013–20 гг., которая направлена на улучшение соответствия нормативно-правовой и институциональной базы ПОО потребностям рынка труда. Как и в других странах, цель в этом случае заключается в повышении привлекательности ПОО для граждан и компаний путем оптимизации сети профессиональных учебных заведений и модернизации учебного содержания и процессов обучения и преподавания.

Данные инициативы в сфере ПОО дополняют новую стратегию повышения занятости, которая нацелена на улучшение соответствия политики страны политике Евросоюза. Одним из основных приоритетов является создание функционирующей системы профессиональной ориентации на всех уровнях системы образования и профобучения.

Стратегические перспективы Беларуси были подкреплены посредством обновленной политики<sup>3</sup>, цели и задачи которой связаны с долгосрочной государственной стратегией устойчивого социально-экономического развития.

---

<sup>3</sup> Резолюция Совета министров Республики Беларусь № 250 от 28.03.2016 утвердила Государственную программу «Образование и молодежная политика» на период 2016–20 гг.

Приоритеты этой государственной программы включают, среди прочего, профессиональное и среднее специальное образование, а также развитие дополнительного образования для взрослых и молодежи<sup>4</sup>. В среднесрочной перспективе основными приоритетами в области ПОО являются создание системы прогнозирования, подготовка кадров, усовершенствование квалификационных систем и разработка профессиональных стандартов.

Программа объединяет систему прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах (которая построена на основе обновленной системы профессиональных квалификаций) с модернизированными квалификациями, которые способствуют применению модульного подхода в разработке образовательных курсов. Реформы также включают дополнительные меры в области инклюзивного образования, внедрение профильного образования в средних школах и содействие развитию движения World Skills International в Беларуси.

В Армении главная цель — увеличить размер сектора профессионального образования и расширить диапазон его услуг, предоставляемых компаниям и гражданам в городах и сельских районах.

Как и в других странах региона, политика в области профессионального образования связана с государственной стратегией развития, которая определяет отрасль образования в качестве основного инструмента устойчивого экономического развития.

В период между 2017 и 2020 гг. Армения усилит развитие этой отрасли путем продолжения реализации существующих инициатив и внедрения дальнейших мер в рамках новой программы бюджетной поддержки, которая нацелена на ПОО в сельскохозяйственной отрасли.

С 2014 г. политические меры в профессиональном образовании Армении оставались стабильными и последовательными. Большое внимание уделялось внедрению механизмов, предназначенных для поддержки дальнейшего развития профессионального образования. Среди таких

---

<sup>4</sup> Национальный отчет Беларуси по циклу Туринского процесса 2016–17 гг.

механизмов — законодательная поддержка непрерывного профессионального образования, подтверждение неформального и неофициального образования и создание связей между профессиональными колледжами для обмена информацией и опытом.

В России была разработана и утверждена «дорожная карта» для реализации целого пакета мер по улучшению среднего ПОО. Также была разработана система для мониторинга качества обучения в среднем ПОО. Проводится работа по развитию обучения в течение всей жизни и созданию механизмов информирования молодежи о доступных учебных возможностях и поддержки научной, творческой и предпринимательской деятельности.

Кроме того, прикладываются усилия по разработке, обновлению, адаптации и внедрению профессиональных стандартов. Этой работой руководят Министерство труда и социальной защиты России и Российский союз промышленников и предпринимателей. Координатором выступает Национальное агентство по развитию квалификаций. Удалось достичь прогресса в таких областях, как внедрение и поддержка системы оценки квалификаций и подготовка региональных экспертов.

Также обновляется нормативно-правовая база ПОО. В России система ПОО децентрализована. Отмечается общая тенденция по применению децентрализованных моделей (кластерных или сетевых) управления системой ПОО. Было признано, что такие модели содействуют оптимальному использованию ГЧП и распределению ресурсов для ПОО (включая человеческие, физические, технологические, финансовые и другие ресурсы).

Все рассматриваемые страны поддерживают ПОО посредством ряда документированных политических заявлений и законодательных актов, а также структурированными политическими процессами.

Профессиональное образование не является изолированной политической областью. Наоборот, все правительства стран региона определяют его в качестве фактора экономического роста. В особенности оно связано с занятостью и социальной политикой, а также включено в государственные стратегии экономического развития.

## Законодательство

В **таблице 2.1** указаны стратегические и программные документы стран региона, касающиеся ПОО.

**Таблица 2.1** Основные законодательные инициативы в сфере ПОО по странам

Страна	Документ
Армения	■ Положение об оценке и признании неформальных и неофициальных образовательных результатов. Указ правительства №1062 от 15.09.2015
	■ Закон об образовании
	■ Стратегия развития Армении на период 2014–25 гг., утвержденная указом Правительства в марте 2014 г.
	■ Программа реформирования ПОО и план действий на 2012–16 гг.
	■ Программа бюджетной поддержки на 2017–19 гг.: «Лучшие квалификации для лучших возможностей трудоустройства»
	■ Национальная стратегия занятости и план действий на 2013–18 гг.
	■ Государственная программа по регулированию занятости



Страна	Документ
Азербайджан	■ Стратегическая «дорожная карта» для ПОО, декабрь 2016 г.
	■ «Азербайджан–2020: взгляд в будущее»
	■ План действий по реализации Национальной стратегии развития образования в Азербайджанской Республике, 2015 г.
	■ Указ № 869 о создании Государственного агентства по профессиональному образованию, апрель 2016 г.
	■ Указ № 129 об аккредитации и нострификации, 2016 г.
Беларусь	■ Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2016–20 гг. Решение Совета министров Республики Беларусь № 274 от 05.04.2016
	■ Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–20 гг.
	■ Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–20 гг.
	■ Государственная программа поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2016–20 гг.
	■ Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016–20 гг.
	■ Указ Президента Республики Беларусь № 3 от 02.04.2015: «О предупреждении социального иждивенчества»
Грузия	■ Стратегия реформирования ПОО (2013–20 гг.)
	■ Закон о ПОО, 2015 г.
	■ Комплексный стандарт обслуживания для профориентации
	■ Концепция поддержки развития предпринимательства с помощью ПОО, 2015 г.
	■ Доступ к профессиональному обучению (указ министерства № 64 от 03.02.2015 и № 39 от 22.01.2016)
Молдова	■ Стратегия развития ПОО на 2013–20 гг.
	■ Национальная стратегия развития «Молдова–2020».
	■ Программа действий Правительства Молдовы на период 2016–18 гг.
	■ Инновации для конкурентоспособности 2013–20 гг.
Россия	■ Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–20 гг.
	■ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 г.
	■ Стратегия развития системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в 2015–20 гг.
	■ Указ № 249 о создании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, 2014 г.
	■ Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Украина	■ Рамочный закон о высшем образовании, 2014 г.
	■ Проект рамочного закона об образовании, 2016 г.
	■ Проект законодательства в сфере профессионального образования, 2016 г.
	■ План действий для внедрения НРК, 2016 г.

## Б. Эффективность и результативность обеспечения спроса экономики и рынка труда

Эффективность существующих систем ПОО в развитии профессиональных навыков, необходимых для трудоустройства, неоднозначна. Можно назвать две причины этого. Во-первых, существующие формальные системы ПОО главным образом ориентированы на обучение в рамках начального профессионального образования. Хотя во всех рассматриваемых странах имеются инициативы в области образования для взрослых (например, в России Министерство труда уделяет особое внимание программам обучения профессиональным навыкам, пользующимся большим спросом), в регионе существует потребность дальнейшей поддержки работающих граждан или взрослых работников, которым необходимо профессиональное развитие. Во-вторых, существующие системы ПОО все еще находятся в процессе реформирования, и им еще предстоит выйти на ожидаемый, более высокий уровень производительности.

Развития профессиональных навыков недостаточно для улучшения ситуации на рынке труда с точки зрения занятости. Однако во всех рассматриваемых странах существует структурный компонент, связанный с безработицей. Более успешное трудоустройство выпускников может стать следствием более точного соответствия их профессиональных навыков вакансиям, которые желают заполнить работодатели, что будет обеспечиваться, в частности, путем улучшения процессов информирования и поиска работы. Например, многие выпускники вузов часто устраиваются на должности, требования которых намного ниже их уровня образования.

Перед молодежью также стоят серьезные препятствия при переходе из системы образования на рынок труда. Среди них «инфляция» квалификаций, а именно отсутствие доверия работодателя к профессиональной квалификации выпускников, требования к наличию у соискателей высшего образования и опыта работы и

несоответствие спроса на профессиональные навыки с их предложением.

В результате, несмотря на большое количество людей, занятых поиском работы, работодателям сложно найти именно тех работников, которые им необходимы. Среди основных причин, по которым безработные граждане не могут заполнить имеющиеся вакансии: неравномерное распределение рабочих мест по региону, низкий уровень трудовой мобильности, несоответствующие зарплатные предложения, отсутствие необходимой квалификации, образования или профессионального опыта, требуемых работодателем, проблемы со здоровьем, а также проживание в отдаленной местности.

### Государственные службы занятости

Во всех странах работают государственные службы занятости (ГСЗ), цель которых содействовать трудоустройству граждан. Для этого они применяют разнообразные меры, включая краткосрочные курсы для переобучения, консультирование по вопросам работы и занятости, а также профориентацию и направления на работу. Эти службы уделяют особое внимание активным мерам.

В Беларуси ПОО используется для содействия в переходе к трудоустройству тем гражданам, которые ищут работу после периода экономической неактивности и отсутствия занятости и зарегистрированы в качестве безработных. Они направляются службами занятости в учебные заведения системы ПОО для обучения или переподготовки по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда.

Для учащихся и выпускников системы ПОО, а также для других заинтересованных граждан ГСЗ регулярно проводят ярмарки вакансий, тем самым давая соискателям возможность встретиться с представителями компаний, работающих в регионе и предлагающих рабочие места.

ГСЗ предоставляют соискателям доступ к базе данных профессий, которая включает информацию об общих характеристиках и требованиях для разных профессий, а также информацию о возможностях обучения. «База данных вакансий» регулярно рассылает резюме соискателей по потенциальным работодателям, а также отправляет соискателям

оповещения по электронной почте о новых вакансиях, появившихся на портале службы занятости.

В Молдове ГСЗ также использует свои веб-сайты для информирования о вакансиях. Национальное агентство занятости организует тренинги, переподготовку и курсы профессионального обучения для безработных для содействия их интеграции на рынке труда.

Похожим образом в Армении Государственное агентство занятости организует курсы непрерывного ПОО для поддержки вывода граждан на рынок труда. Новые активные программы трудоустройства, начатые в 2015 г., включают стимулы для работодателей и обучающихся граждан, касающиеся обучения на рабочем месте.

В России безработные граждане, обращающиеся в ГСЗ, получают информацию о местных вакансиях и при необходимости направляются на соответствующие курсы обучения, финансируемые из государственного бюджета. Предполагается, что пройдя эти курсы, у граждан появятся больше возможностей для трудоустройства. Работающие и безработные взрослые могут запросить региональные отделения ГСЗ оказать услугу профориентации, которая включает тестирование, индивидуальное или групповое консультирование по вопросам трудоустройства. ГСЗ также отслеживают открытие бизнеса теми гражданами, которые прошли обучение на курсах ПОО.

В Грузии Министерство здравоохранения, труда и социальных дел реализует программу профессионального обучения и переподготовки для соискателей, зарегистрированных на веб-сайте [worknet.gov.ge](http://worknet.gov.ge). Они получают средства на стажировку в компаниях длительностью до трех месяцев. Такая практика не является частью формального образования и не ведет к получению квалификации или диплома.

Более того, данное министерство также организует обучение по профессиям пользующимся спросом и стажировки в рамках государственной программы обучения, переподготовки и получения квалификаций для соискателей Worknet. Целевая аудитория этой программы — граждане старше 20 лет, зарегистрированные в качестве соискателей на веб-портале [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge). Для того чтобы

пользоваться данной услугой, соискатели должны иметь начальное образование.

В Азербайджане центральные исполнительные органы власти, местные власти и частные организации предлагают непрерывное профессиональное обучение.

Кроме того, в целях содействия трудоустройству ГСЗ предлагают такие активные меры, как профессиональное обучение, переподготовка и повышение профессиональных навыков соискателей и безработных граждан. Целевая аудитория включает граждан, которым необходимо повысить профессиональные навыки или сменить профессию. Отделения Государственной службы занятости Азербайджана работают в каждом административном регионе (районе) страны, предлагая услуги профориентации для соискателей и безработных граждан, находящихся в поиске работы, на основе имеющихся у них профессиональных навыков.

В Украине Государственная служба занятости помогает безработным гражданам, в том числе выпускникам учебных заведений ПОО, овладеть новыми навыками и расширить сферу своей компетенции с помощью обучения или стажировок, проводимых непосредственно на рабочем месте. Данная служба предлагает услуги по профориентации тем гражданам, для кого нет открытых вакансий, на которые можно претендовать. Службой занятости также разработана система, стимулирующая безработных граждан к предпринимательству и самозанятости, которая включает предоставление информации о предпринимательстве и консультационное сопровождение.

Для развития и поддержки предпринимательских инициатив среди безработных служба занятости также предлагает единовременные субсидии на открытие бизнеса.

## Понимание спроса на профессиональные навыки

Главной тенденцией является использование мер по улучшению понимания рынка труда путем сбора и использования данных о нем с целью совершенствования планирования в

образовательной отрасли. Все страны развивают или пытаются улучшить системы анализа рынков труда.

В рамках участия в программе Восточного партнерства ЕС Make it Match Украина, Молдова, Азербайджан, Армения, Грузия и Беларусь нацелены на развитие более эффективного и системного сотрудничества для повышения информированности о профессиональных навыках.

При этом главной задачей является улучшение подходов к прогнозированию потребностей в профессиональных навыках и обеспечению их соответствия в регионе путем обмена опытом и практическими методами между экспертами стран в области обеспечения соответствия профессиональных навыков запросам рынка. С этой целью одни страны обязались создать координационные советы, а другие планируют организовать наблюдательные центры для рынков труда.

Это поможет использовать методы, комбинирующие количественные и качественные подходы, включая кратко- и долгосрочные горизонты прогнозирования.

В Украине несоответствие навыков и квалификаций потребностям экономики и меняющейся социальной и технологической среды является важной причиной недостаточного использования трудовых ресурсов и препятствий для найма работников. По-прежнему остается недоработанной система прогнозирования спроса общегосударственного и регионального рынков труда на навыки, компетенции, профессии и квалификации.

Считается, что необходима модернизация существующих возможностей прогнозирования в Украине по причине отсутствия комплексных статистических данных по профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов. В Украине также существует потребность в создании системы регионального планирования и финансирования системы ПОО.

В Армении используется разносторонняя система мониторинга информации рынка труда. Существующие подходы к мониторингу рынка труда включают «барометрический» анализ, выполняемый Государственным агентством занятости на основе опроса работодателей и данных о безработице, а также ежегодное исследование,

проводимое Министерством труда и социальных дел с использованием интервьюирования работодателей. Цель этой работы заключается в сборе качественной и количественной информации о спросе на квалификации на рынке труда. Более того, учебные заведения ПОО, ассоциации работодателей, а в некоторых случаях международные организации проводят специализированные исследования.

В Беларуси с целью определения спроса на профессиональные навыки на рынке труда в рамках Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–20 гг. внедряется инициатива «Мониторинг профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов». За ее управление будет отвечать Министерство труда и социальной защиты, а также региональные исполнительные комитеты и Исполнительный комитет города Минска.

В Азербайджане считается, что система мониторинга и прогнозирования профессиональных навыков требует дальнейшего развития для улучшения их соответствия потребностям рынка труда. Министерство труда и социальной защиты планирует реализацию проекта в этой области при технической поддержке Евросоюза, которая будет опираться на международную практику.

В России региональные службы занятости проводят ежеквартальные опросы работодателей с целью определения потребностей в профессиональных навыках и последующего обучения безработных граждан конкретным профессиям. Каждый год Российский союз промышленников и предпринимателей публикует отчет о состоянии делового климата в стране на основе, кроме всего прочего, опросов компаний, являющихся членами Союза. С 2011 г. респонденты постоянно отмечают нехватку квалифицированных кадров в качестве основного препятствия для роста бизнеса.

В Молдове Национальное агентство занятости разработало обновляемый ежегодно «барометр» профессий для определения меняющихся требований рынка труда. В декабре 2015 г. правительство страны предложило методологию для отслеживания профессионального развития выпускников системы ПОО. Эта методология внедряется в экспериментальном режиме в 20



учебных заведениях системы ПОО и оценивает возможности трудоустройства выпускников на рынке труда и темпы перехода к следующему уровню образования.

Основными задачами при этом являются анализ собранных данных по выпускникам, обзор выпускников по типам учебных заведений и оценка степени их удовлетворенности обучением, определение предпочтений при выборе других уровней образования, анализ возможностей трудоустройства, включая определение соответствия профессиональных навыков, приобретенных в системе ПОО, профессиональным требованиям, а также оценка возможностей карьерного роста выпускников системы ПОО. Другой задачей является анализ данных по количеству выпускников, которые начали собственное дело.

Для укрепления связей между трудовым предложением и спросом были обновлены инструменты для эффективного и своевременного использования данных рынка труда, среди которых официальный веб-сайт Национального агентства занятости, портал «Рынок труда в Республике Молдова», информационная система департамента трудовой миграции и система электронного документооборота между отделениями Национального агентства занятости.

Среди других мер — развитие связей с разными госструктурами. Так, к примеру, автоматизированная информационная система по трудовой миграции обеспечивает регистрацию работников-мигрантов в Молдове. Правительство страны также внедрило ряд прикладных программ для безработных и поддержало разработку и организацию центральной базы данных для эффективного управления рабочими местами и гражданами, находящимися в поисках места трудоустройства. Кроме этого, работают веб-сайты, такие как [www.anofm.md](http://www.anofm.md) и [www.angajat.md](http://www.angajat.md), а также платформа, на которой проводятся ярмарки вакансий — [www.e-angajare.md](http://www.e-angajare.md).

В Грузии основные проблемы, связанные с данными рынка труда, относятся к планированию и изучению индикаторов рынка труда и созданию информационной системы рынка труда.

В 2015 г. Министерство здравоохранения, труда и социальных дел начало работу по

созданию информационной системы для сбора, обработки и анализа информации о рынке труда и ее распространения среди соискателей, студентов, работодателей, политиков и других заинтересованных сторон. К концу 2016 г. указанное министерство планировало создать эту информационную систему, которая должна была стать единым общественным веб-порталом, предлагающим актуальную информацию о рынке труда.

Эта новая информационная система позволит пользователям получить доступ к информации, которая поможет им принять правильное решение при планировании своего образования и выборе программ обучения.

Тенденция по повышению уровня информированности подкрепляется разнообразными мерами, которые нацелены на улучшение доступа граждан на рынок труда и их трудоустройство.

## Обучение на рабочем месте

Благодаря поиску взаимосвязи образования с потребностями бизнеса и обеспечения большего соответствия профессиональных навыков потребностям рынка труда, в регионе повысился интерес к обучению на рабочем месте (ОРМ) как стратегической инициативе.

В концепции ОРМ основное внимание уделяется начальному ПОО, а не непрерывному профессиональному образованию. ОРМ, как система дуального обучения или комбинированная программа работы и учебы, сталкивается с рядом проблем, которые связаны, в том числе, с отсутствием современного технологического оборудования и станков и нехваткой ресурсов для приобретения материалов, необходимых для обучения студентов. Кроме того, учитывая, что предприятия могут не принимать активного участия в процессе обучения, иногда бывает сложно организовывать стажировки с соответствующей структурой учебных результатов и образовательного опыта. В регионе накоплен многосторонний опыт, и все восточноевропейские страны могут указать на положительные примеры в контексте разных препятствий.

Сложившаяся тенденция во всем регионе демонстрирует, что большинство стран пока еще изучают вопрос обучения на рабочем месте с целью повышения эффективности перехода к трудоустройству. В отдельных случаях акцентирование внимания на ОРМ является новым феноменом. В других — такое обучение развивается путем реформирования существующих образовательных систем. В Беларуси, Грузии, Молдове и Украине реализуются экспериментальные проекты, которые будут оцениваться и по итогам которых будут сделаны политические рекомендации. В Армении, где масштаб системы производственных стажировок скромнее, также изучается вопрос внедрения ОРМ в сельскохозяйственной отрасли с помощью программы бюджетной поддержки Евросоюза.

В России, где этому виду обучения уделяется значительное внимание, существуют три параллельные модели ОРМ:

- стажировка в компании (дуальное или комбинированное ПОО для взрослых);
- ОРМ в рамках курса ПОО для молодежи и взрослых;
- производственное обучение на выделенных и специально оборудованных рабочих местах, организованное учебным заведением ПОО (например, в мастерских, лабораториях, на симуляторах и полигонах и в ресурсных центрах).

С 2010 г. в Грузии практический компонент обучения должен составлять не менее 40 % от общего количества зачетных единиц (кредитов) каждой программы профессионального образования, а для предоставления мест для практического обучения необходимы формальные соглашения с работодателями.

Результаты исследования, проведенного Программой развития ООН в Грузии в 2015 г. и озаглавленного «Отношение работодателей к ПОО»<sup>5</sup>, показывают, что 13 % интервьюированных работодателей имели опыт стажировки студентов или выпускников профессиональных учебных заведений за последние три года. Из них 90 %

впоследствии приняли на работу некоторых стажеров. У 12 % опрошенных работодателей в прошлом или на момент интервью работали студенты или выпускники профессиональных колледжей.

В Беларуси особое внимание уделяется следующим типам ОРМ: повышение квалификации работников, переобучение работников, профессиональное обучение работников, обучение в организациях и производственное обучение.

ОРМ постепенно улучшается. Внедряются новые формы работы. Проводится оценка традиционной практики, которая доказала свою эффективность.

В рамках касающегося ОРМ проекта ЕФО Skills Connexion Project, проведенного в 2015 г., в Беларуси были опрошены представители Министерства образования, деловых ассоциаций, профсоюзов и образовательных учреждений. Цель опроса заключалась в изучении состояния и тенденций ОРМ в стране. В результате этого исследования был сделан вывод о необходимости усовершенствования и поддержки этого вида образования.

В Азербайджане существуют сложившиеся традиции ОРМ, многие из которых сохраняются с советских времен. Однако эти традиции характерны для плановой экономики и ограничены лишь несколькими типами ОРМ: стажировки на уровне начального ПОО и производственная практика на уровне непрерывного ПОО.

Сейчас в Азербайджане существуют следующие виды ОРМ:

- стажировки, которые в большинстве случаев являются формальностью;
- производственная практика и углубленное обучение, которые проводятся, как правило, при организациях государственного сектора (также в большинстве случаев являются формальностью);
- ученичество — почти не встречается в формальной системе образования и в основном проходит неформально (для обучения традиционным ремеслам).

Комбинированная программа работы и учебы и другие типы ОРМ в Азербайджане не распространены.

<sup>5</sup> Цитируется в Национальном отчете Грузии по циклу Туринского процесса 2016–17 гг.

В настоящее время статус ОРМ достаточно низок в обществе. План действий по реализации государственной стратегии развития образования в Азербайджанской Республике предусматривает политические меры в приоритетных областях, определенных в стратегии, которые прямо или косвенно связаны с развитием ОРМ. Данные меры включают:

- разработку и утверждение правил применения модели стажировки в системе обучения преподавателей;
- подготовку предложений по созданию нормативно-правовой базы для системы ГЧП в образовании;
- подготовку предложений по созданию нормативно-правовой базы для организации обучения на протяжении всей жизни и неформального образования, а также оценки знаний и профессиональных навыков тех, кто выбирает этот вид обучения.

Стратегия развития ПОО в Молдове на 2013–20 гг. определяет необходимость учета внедрения системы дуального обучения в качестве контрольного ориентира. В Молдове ОРМ присутствует на всех уровнях ПОО: среднем, профессиональном и техническом послешкольном, а также в профессиональном образовании для взрослых.

Новый тип ОРМ — дуальное обучение — было внедрено в систему среднего ПОО в сентябре 2014 г. с целью повышения качества обучения на производстве и усиления сотрудничества между учреждениями системы ПОО и компаниями.

Работодатели обязаны создавать соответствующие условия и способствовать профессиональному и техническому обучению для своих работников, которые участвуют в производственном обучении, повышают квалификацию или учатся в образовательных учреждениях<sup>6</sup>. Кроме того, работники имеют право на профессиональное обучение, включая получение новых профессий или специальностей.

Правительство считает, что с 2011 г. произошло увеличение количества работников, участвующих в непрерывном обучении.

## Обучение предпринимательству и ключевые компетенции

Одной из особенностей систем ПОО региона является растущее присутствие ключевых и предпринимательских компетенций как элемента ПОО. Это указывает на отход от ПОО как системы, в основном связанной с обучением специфическим производственным навыкам, в сторону более широкого профессионального образования, предлагающего универсальные навыки, содействующие профессиональной устойчивости в разных профессиях. Это свидетельствует об изменении взгляда на ПОО и переходе от развития навыков, необходимых в конкретной профессии, к навыкам для трудоустройства в целом.

Это приобретает все более важное значение для региона, поскольку гражданам необходимо уметь адаптироваться и быть мобильными.

Учебные программы по обучению предпринимательским навыкам в регионе разнообразны и могут охватывать такие темы, как выработка инновационных бизнес-идей, бизнес- и стратегическое планирование, финансы, маркетинг и использование информационных и коммуникационных технологий для обеспечения лучших результатов в бизнесе.

Обучение предпринимательству является стратегически важной областью в Армении. Эта страна добилась значительного прогресса с 2010 г. Здесь реализованы государственные меры по развитию финансового образования в полных средних школах, развивается сотрудничество между университетами и бизнесом, внедряются политические меры для развития предпринимательства среди женщин, а также оказывается содействие созданию малых и средних предприятий (МСП). Во всех этих областях правительство успешно организовало собственные системы институциональной поддержки и привлекло международную помощь.

Министерство образования и науки Армении активно работает над внедрением программы обучения предпринимательству на протяжении всей жизни.

<sup>6</sup> В соответствии с разделом VIII «Профессиональное обучение» Трудового кодекса Республики Молдова, № 154-XV от 28.03.2003, статья 213.

С 2015 г. Национальный центр профессионального образования и развития обучения разрабатывает модуль для обучения предпринимательским навыкам, который станет обязательным элементом для всего профобразования и будет включать обучение навыкам, необходимым для открытия собственного бизнеса (организационные навыки, навыки планирования и бюджетирования, знание законов и бухгалтерии). Данный модуль будет интегрирован в виде учебного результата в государственные учебные программы.

Тенденция, существующая в Армении, также отмечается в Украине. С внедрением новой программы «Новая украинская школа» все выпускники средних школ должны овладеть десятью ключевыми компетенциями, которые соответствуют Европейской рамке ключевых компетенций.

В Армении обязательными признаны следующие навыки: чтение, устная речь и письмо, критическое мышление, способность логически выражать мнение и конструктивно управлять своими эмоциями, инициативность, творческий подход, умение решать проблемы, оценивать риски и принимать решения и командная работа. Это окажет существенное влияние на учебные программы системы ПОО и обеспечит лучшую приспособляемость работников к меняющимся реалиям общества.

Курс «Основы отраслевой экономики и предприятия» был включен в государственные стандарты начального ПОО для развития предпринимательства в качестве ключевой компетенции.

Модульные и компетентностно-ориентированные государственные стандарты ПОО включают базовую профессиональную компетенцию «Понимание основ отраслевой экономики и предприятия». Кроме того, предлагаются такие факультативные предметы, как «Основы предпринимательской деятельности» и «Основы экономической деятельности».

В Азербайджане ключевые компетенции, такие как чтение и письмо, счет, информационные технологии и предпринимательство, включены в государственную учебную программу лицеев и профессионально-технических училищ. Предпринимательство включено в качестве ключевой компетенции в 56 экспериментальных учебных программ, разработанных Институтом

образования на основе профессиональных стандартов.

В соответствии с ОЭСР (2015) информированность о предпринимательстве и его понимание как ключевой компетенции в целом улучшились. Существуют успешные примеры содействия предпринимательству в рамках неформального обучения, однако они должны быть более заметными и доступными для учебных заведений, чтобы те могли обучаться на них в системе формального образования. Учебная методика и педагогические методы, необходимые для развития этих навыков, пока еще находятся на этапе внедрения.

При Торгово-промышленной палате Молдовы организуются регулярные профессиональные и предпринимательские курсы.

Обучение предпринимательству как обязательный предмет можно встретить во всех учебных программах и образовательных планах профессиональных училищ и колледжей.

Курс «Основы предпринимательства» состоит из 120 часов обучения в учебных заведениях системы ПОО (96 часов теории и практики и 24 часа консультаций) и послесредних профессиональных учебных заведениях (включая 90 часов практики). Все студенты этих учебных заведений получают «студенческие инструкции», а преподаватели — учебные материалы «Советы для разработки уроков» и «Методическое руководство для преподавателей».

Для безработных граждан с послесредним или высшим образованием Национальное агентство занятости организует учебные курсы по менеджменту (основам предпринимательства). В 2014 г. эти курсы закончили 16 безработных граждан, а в 2015 г. — 68 человек.

В Грузии концепция предпринимательства также была внедрена в систему профессионального образования. Роль и функции системы ПОО описаны с точки зрения развития предпринимательства и содействия самозанятости в Грузии.

Обучение предпринимательским навыкам, например, бизнес-планированию, финансам и продажам, как правило, хорошо организовано в профессиональных училищах.



Концепция обучения предпринимательству требует дальнейшей доработки с упором на инновационные подходы.

По мере своего развития профессиональное образование утратит репутацию системы, дающей простой набор навыков для выполнения определенных профессиональных обязанностей. Вместо этого оно будет обучать тем навыкам, которые способствуют дальнейшему обучению и профессиональной мобильности.

Новая концепция ПОО в регионе предполагает, что в будущем квалифицированный выпускник учебного заведения не только будет иметь необходимые профессиональные знания, но и станет самостоятельным и независимым обучающимся, будет готов к работе в команде, сможет уверенно пользоваться современными технологиями и умело решать сложные задачи.

## Профессиональная ориентация

Профориентация является развивающимся направлением в регионе. Во многих странах она рассматривается как важная инвестиция в граждан, содействующая их эффективному переходу на рынок труда.

Общая задача профориентации остается одинаковой для всех стран. Вместе с тем существуют различия в подходах к ее решению. В одних странах основное внимание уделяется молодежи, в других — взрослым или тем и другим. В некоторых странах профориентация является сферой ответственности министерств образования, а в других — министерств труда или их подразделений.

В Украине создается система профориентации как для молодежи, так и для взрослых. Она предусматривает предоставление информации о профессиях, обучение и содействие карьерному росту. В учебно-практических центрах, организованных социальными партнерами на базе учебных заведений ПОО, отмечается существенный рост привлекательности ПОО. Работа этих центров направлена на улучшение практического обучения студентов и внедрение современных технологий, инструментов и материалов в процесс обучения. В настоящее время по всей Украине работают около 90 таких центров.

В течение ряда лет профориентация признается одной из первоочередных задач политики в Армении. С 2014 г. она превратилась в важный элемент государственной инфраструктуры в области ПОО.

С 2013 г. в рамках сотрудничества с Методологическим центром профессиональной ориентации и под эгидой Министерства труда и социальных дел развивается сеть центров профориентации при 22 профессиональных колледжах (в том числе в 12 региональных государственных колледжах). В 2016 г. Методологический центр скорректировал стратегический план работы на период 2016–20 гг., определив следующие основные области: разработка учебных материалов, предоставление информации о профессиях и профессиональная поддержка для создания веб-сайтов для карьерных консультантов, а также для координации взаимодействия и маркетинга.

После национального форума по профориентации, проведенного в октябре 2016 г., и разработки государственной стратегии развития данный подход включил процесс мониторинга для оценки «видимости» государственной сети специалистов по профориентации.

Этот план работы будет связан со стратегическими планами Армении по повышению занятости и развитию образования. Методологический центр также разрабатывает методологию для карьерного коучинга, проводит обучение карьерных консультантов из вузов и колледжей и создает серию модулей, которые помогут развитию навыков карьерного менеджмента. Основное внимание при обучении по этим модулям будет уделяться навыкам, повышающим возможности трудоустройства и предпринимательским навыкам, а также тому, как следует выстраивать связь с рынком труда и развивать способности, необходимые для трудоустройства. Модульный комплекс включает 10 модулей для специалистов в области профессиональной ориентации. Он был утвержден для использования в пяти вузах. Кроме того, в период между 2014 и 2016 гг. в Армении были созданы центры профориентации при 22 учебных заведениях системы ПОО.

В Грузии служба профессиональной ориентации и карьерного планирования находится на стадии

развития. Она подкреплена планом действий, направляющим ее внедрение в 2015–17 гг. Долгосрочной задачей является обеспечение права всех обучающихся или работающих граждан Грузии, независимо от их статуса, на получение качественной информации и услуг профориентации. Так же, как и в Армении, в Грузии переход к внедрению системы профориентации подкрепляется соответствующим обучением и материалами, включая государственный стандарт качества. Данный стандарт включает руководство по карьерному развитию, объясняющее, кроме всего прочего, такие аспекты, как роль карьерного консультанта, процесс и методы подготовки к трудовой деятельности, а также способы развития самоанализа и определения наиболее подходящей профессии или вида обучения.

В Азербайджане профессиональная ориентация получила дальнейшее развитие на уровне начального ПОО. В системе непрерывного ПОО услуги профориентации обычно предоставляются местными отделениями государственной службы занятости.

Если профессиональные стандарты расценивают самозанятость и предпринимательство как одни из карьерных вариантов, то служба занятости консультирует соискателей и безработных граждан и предоставляет им необходимую информацию. Повышение качества услуг в области профориентации станет приоритетом нового центра ПОО.

## В. Эффективность и результативность обеспечения демографического, социального и инклюзивного спроса

### Факторы, формирующие спрос на предоставление ПОО

Умеренный экономический рост и демографическое давление обуславливают вопросы инклюзии. Существует потребность в обеспечении более четкого представления о ПОО как эффективном средстве социальной инклюзии.

Данные по коэффициентам Джини стран региона показывают, что в них сложилась достаточная степень равенства доходов населения, при этом разрыв в доходах несколько выше в Грузии и России. В целом эти показатели оставались стабильными, за исключением Молдовы, продемонстрировавшей значительное изменение, например, в период с 2010 по 2014 гг., когда в стране произошло снижение этих показателей.

### Доступ, участие, продвижение

Во всех странах ПОО функционирует в качестве основного элемента обеспечения социальной инклюзии, а также источника профессиональных навыков, необходимых

**Таблица 2.2** Индекс Джини по оценке Всемирного банка

	2010	2011	2012	2013	2014
Армения	31,1	31,3	30,5	31,5	31,5
Азербайджан	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.
Беларусь	28,6	27,2	26,5	26,6	27,2
Грузия	42,1	41,6	41,4	40,0	40,1
Молдова	32,1	30,6	29,2	28,5	26,8
Россия	40,9	41,0	41,6	Н. д.	Н. д.
Украина	24,8	24,6	24,7	24,6	24,1

Примечание: Н. д. — нет данных.

Источник: Всемирный банк (дата обращения: 13.03.2017).

для повышения конкурентоспособности. ПОО используется как инструмент для открытия гражданам, столкнувшимся с определенными неблагоприятными условиями, доступа на рынок труда. Использование ПОО в качестве средства социальной инклюзии широко распространено в регионе. С 2014 г. произошло несколько крупных изменений.

В регионе отмечались длительные периоды безработицы граждан.

В Молдове и России случаи длительной безработицы отмечались менее чем у трети безработных граждан. В Армении и Азербайджане данный показатель в два раза превышает эту долю. В целом такие пропорции, за исключением Армении, остаются стабильными, что указывает на ограниченное воздействие текущих политических установок.

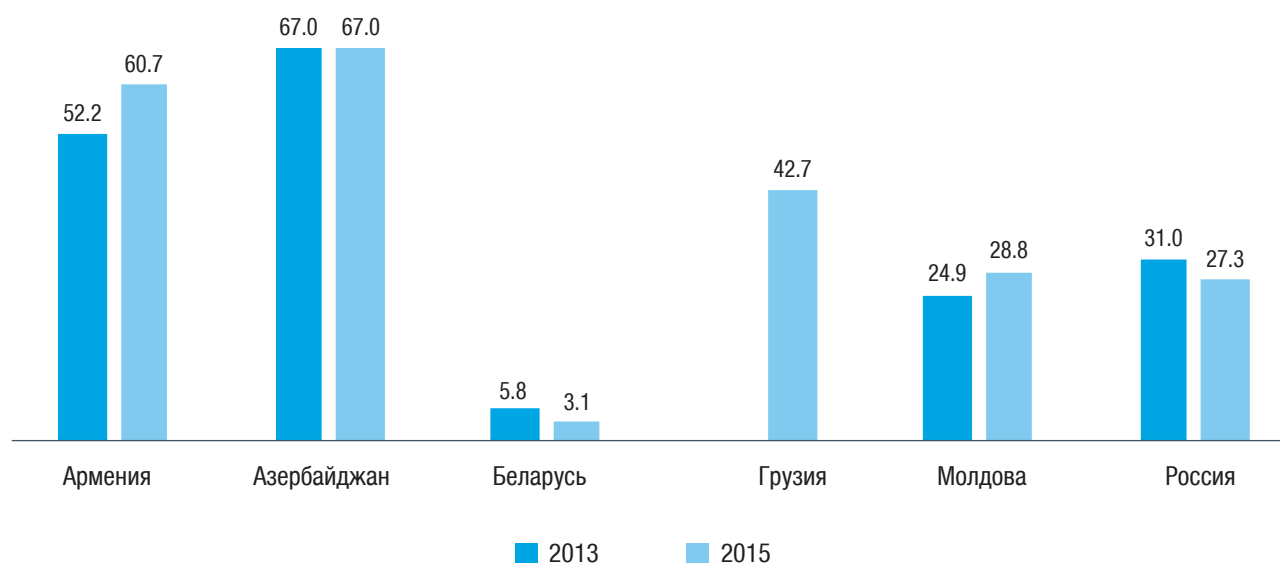
Можно говорить о трех способах функционирования ПОО как средства социальной инклюзии в регионе: во-первых, оно используется в качестве альтернативного обучения внутри системы

среднего образования для учащихся, которые были определены как не способные завершить полное среднее образование; во-вторых, краткосрочные курсы профессионального образования используются для обучения безработных граждан или тех, кто желает повысить квалификацию; в-третьих, ПОО часто используется в качестве программы помощи для социально-уязвимых групп населения или граждан с особыми потребностями.

Степень успешности ПОО в этой роли варьируется по странам региона. Обычно профессиональное образование подкрепляется дополнительными мерами, такими как субсидии для обучения или трудоустройства. Во всех странах ПОО включено в комплекс мер поддержки, предлагаемый государственными службами занятости. В целом доступ к ПОО для социально-уязвимых групп населения имеет повсеместный характер.

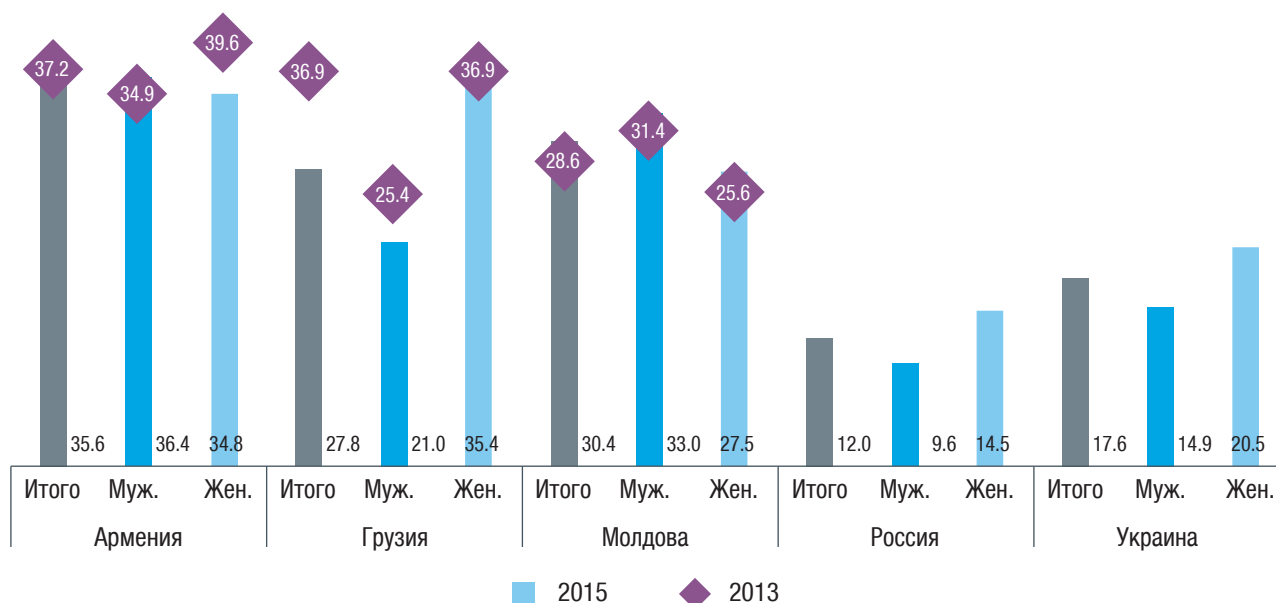
Основное развитие в области ПОО, касающееся социальной инклюзии, заключается в том, что профессиональное образование часто комбинируется с другими вспомогательными

**Рисунок 2.1** Доля долго неработающих граждан из общего количества безработного населения (возраст 15+) (%)



*Примечание:* Данные Армении касаются населения в возрасте 15–75 лет. Данные Беларуси относятся к 2011 и 2015 гг., основаны на информации службы занятости и касаются населения в возрасте 16–59 (муж.) и 16–54 (жен.) лет. Данные России касаются населения в возрасте 15–72 лет. Индикаторы Армении, Азербайджана, Грузии, Молдовы и России указаны на основе подсчета ЕФО.  
*Источники:* Национальные бюро статистики и МОТ.

**Рисунок 2.2** Неработающие и необучающиеся юноши и девушки (15–24) (%)



Примечание: Грузия: подсчет ЕФО. Армения, Россия и Украина: учитывалось обучение за неделю до опроса.

Источники: Национальные бюро статистики и МОТ.

услугами, характер которых меняется или улучшается. Дополнительные меры в большей степени нацелены на оказание поддержки системы ПОО конкретным группам населения, таким как граждане, которые не работают и не обучаются, для их повторного или первого трудоустройства или обучения.

Вместе с тем следует отметить, что в Армении, Молдове и Грузии более четверти молодых людей не трудоустроены и не обучаются.

Поддержка может включать использование программ или курсов допрофессиональной подготовки, «активизирующих навыки» учащихся, которые будут содействовать их обучению или улучшат возможности трудоустройства. Эти курсы могут предлагаться в разных контекстах — например, в отдаленных регионах или сельских районах, где нет служб, предлагающих базовые услуги, или на определенных языках для охвата большего количества студентов. Другой тип дополнительной поддержки для программ ПОО включает помощь в поиске работы или профориентацию.

## Обеспечение социально-экономического и инклюзивного спроса и задач

Возросло понимание преимуществ подтверждения предыдущего обучения. В нескольких странах, например, в Армении, Грузии, Молдове и Украине, работают программы, подтверждающие имеющийся профессиональный опыт и навыки.

В Украине с 2016 г. Государственная служба занятости проводит программу для подтверждения неформального и неофициального обучения поваров, сварщиков и охранников в трех регионах. Однако в целом в рассматриваемых странах такие программы зачастую не пользуются большой известностью или недостаточно связаны с образовательными или квалификационными системами для обеспечения масштабного воздействия. Данный подход имеет значительный потенциал применения в качестве меры поддержки, в частности, для мигрантов. В этом случае его можно использовать более масштабно — как средство подтверждения профессиональных навыков, полученных мигрантами за рубежом, или как способ документирования навыков мигрантов до их выезда на работу в другую страну.

Для максимального увеличения вклада ПОО в социальную инклюзию необходим целый комплекс партнерств между учебными заведениями, общественными организациями, работодателями и профильными государственными органами. Хотя такие партнерства существуют, их эффективность не совсем понятна. Они не отражены в программных механизмах, которые предлагают неблагополучным группам населения доступ к базовым возможностям трудоустройства и обучения. Существуют определенные институциональные механизмы. Например, в России работает сеть из более чем 700 центров тестирования, где мигранты могут сдать экзамены на знание русского языка и получить сертификаты.

В России также существуют центры тестирования профессиональных навыков, однако они должны быть более широко представлены в рассматриваемом регионе. Также существует потенциал применения ряда подходов, направленных на установление связей между разными службами. Например, в Армении отмечается переход в сторону создания региональных интегрированных центров обслуживания, объединяющих различные службы общественной поддержки в одну структуру.

Сотрудничество между общественными организациями и властями для оказания вспомогательных услуг является важной особенностью рассматриваемого региона. Услуги общественных организаций часто подкрепляются международными донорами и дополняют работу органов власти. Они также расширяют возможности стран по поддержке социально незащищенных групп населения путем обучения сотрудников соответствующих ведомств и организаций или оказания услуг, которые недоступны этим группам в рамках существующих госпрограмм. Однако, несмотря на хорошо разработанный порядок сотрудничества, в регионе отмечается потребность в комплексных политических структурах для использования сотрудничества с общественными организациями в качестве инструмента решения политических задач.

## Г. Внутренняя эффективность систем ПОО

Системы ПОО в регионе трансформируются посредством приоритетных задач, направленных на улучшение гибкости и качества ПОО, а также его соответствия запросам рынка труда.

Тенденции в области повышения соответствия профессиональных навыков требованиям рынка труда в регионе усиливаются. Рассматриваются профессиональные стандарты, разработанные на основе анализа потребностей работодателей в профессиональных навыках и реализации программ, направленных на развитие конструктивного сотрудничества с работодателями.

Гибкость ПОО обеспечивается путем разработки новых методов обучения, основанных на модульной организации, и активного использования результатов обучения для определения и структурирования содержания учебных курсов. Эти тенденции позволяют учебным заведениям системы ПОО выбирать и проводить обучение в соответствии с конкретными потребностями их месторасположения, студентов или клиентов. Это открывает большие возможности для сотрудничества между работодателями и учебными заведениями. Такое развитие ситуации обладает огромным потенциалом расширения масштабов ПОО по всему региону, в частности для малых предприятий и компаний в области обучения на рабочем месте.

Качество ПОО — это одна из основных тем профессионального обучения во всем регионе. Вместе с тем продолжают появляться комплексные и системные подходы к обеспечению качества ПОО.

### Преподавание и обучение

Как отмечалось в предыдущих обзорах Туринского процесса, в регионе проводится большая работа по профессиональному развитию преподавателей. Во многих системах ПОО подготовка преподавателей служит основой для главной стратегии по обеспечению качества профессионального образования и является основной областью работы в регионе. Перед системами ПОО стоит множество проблем — от стареющего преподавательского состава, снижающейся динамики набора кадров



и нехватки учителей, обладающих современными профессиональными навыками, до сложностей в изменении существующих мер по регулированию работы преподавателей.

В системе начального ПОО Азербайджана преподаватели обязаны проходить курсы подготовки каждые пять лет. При этом уровень качества преподавания остается главным вопросом в сфере начального ПОО. Большинству преподавателей-предметников и мастеров производственного обучения в учебных заведениях начального ПОО необходимо усовершенствовать свои профессиональные знания и навыки в соответствии с современной образовательной методикой. Без этого преподаватели сталкиваются с трудностями при формировании отношений с учащимися.

В системе ПОО Беларуси обеспечение качества осуществляется путем обучения на основе стандартизированной учебной программы и национальных стандартов с использованием образовательной литературы, компьютеров и учебно-производственного оборудования.

Для улучшения учебной и преподавательской среды в профессиональных учебных заведениях Беларуси предпринимаются меры по оптимизации сети учебных заведений и определению их оптимального количества и соответствующего распределения специальностей, а также по созданию ресурсных центров и организации непрерывного профессионального образования.

Устанавливаются связи между колледжами и лицами, с одной стороны, и вузами и межшкольными образовательными и учебно-производственными центрами, с другой, а также между центрами профориентации и учебными заведениями системы ПОО.

Министерство образования Украины также уделяет большое внимание преподавателям. В стране существует нехватка инструкторов в мастерских по некоторым профессиям из-за низкой заработной платы в отрасли по сравнению с промышленностью и сложного характера преподавательской работы. Эти тенденции также связаны со снижением общего числа студентов ПОО и худшими условиями труда преподавателей (низкая зарплата, отсутствие льгот и социальных гарантий для медицинского обслуживания). В настоящее время

преподавательский состав укомплектован на 86 % от требуемого уровня.

Правительство прилагает усилия к обеспечению непрерывного профессионального развития преподавателей и инструкторов системы ПОО с помощью учебно-методических центров. Эти центры, открытые во всех регионах, предлагают курсы дальнейшего обучения и стажировки. В Украине пока еще не внедрена новая система обеспечения качества для поддержки децентрализованной системы ПОО, однако она включена в предлагаемый новый закон о профессиональном обучении.

В России преподаватели могут обучаться на курсах повышения квалификации по их специальности как минимум раз в три года. Тем не менее существующую систему подготовки и профессионального развития преподавателей ПОО необходимо модернизировать. Отдел профессионального образования и политики в области непрерывного ПОО Министерства образования и науки разработал проект «концепции» направления человеческих ресурсов в систему среднего ПОО на период до 2020 г.

Одними из заявленных приоритетов данной концепции являются, во-первых, разработка, тестирование и внедрение практически ориентированных модульных программ для обучения преподавателей ПОО на университетском уровне и, во-вторых, модернизация региональной инфраструктуры профессионального развития и переподготовки преподавателей системы ПОО.

После создания шести межрегиональных центров компетенций и ресурсного центра по профессиональному образованию, переподготовке и непрерывному обучению открылись дополнительные возможности стажировки для инструкторов, ведущих практическое обучение, преподавателей и директоров учебных заведений системы ПОО.

Во всех странах отмечается желание обновить профессиональные навыки преподавателей и методику преподавания в области ПОО. Во всех системах ПОО существует тенденция активизации использования информационных и коммуникационных технологий, методов решения проблем, проектной работы, нестандартных и

бинарных уроков, аудиторных обсуждений, ролевых и деловых игр, работы в парах и небольших группах и интерактивных технологий.

## Обеспечение качества

В регионе существуют разные подходы к обеспечению качества. Грузия является примером использования комплексного подхода к обеспечению качества, который включает не только профессиональное развитие преподавателей, но также и управление качеством в целом по всей системе ПОО.

Контроль качества осуществляется с помощью внутренних (самооценка) и внешних (допуск к предоставлению обучения и аккредитация) механизмов. Колледжи ПОО отвечают за качество преподаваемой теории и практики. Они должны соответствовать минимальным стандартам в области материально-технической инфраструктуры, человеческих ресурсов и учебных программ.

В 2010 г. были сформулированы Базовые принципы обеспечения качества на основе европейских систем и опыта. В 2015 г. тематическая рабочая группа по управлению качеством подготовила рекомендации для дальнейшего улучшения и модернизации. Сейчас проводится работа по улучшению и доработке этих принципов с целью обеспечения их соответствия европейским стандартам EQAVET<sup>7</sup>.

Начиная с 2016 г. образовательные учреждения получают разрешение на предоставление обучения, действующее шесть лет (вместо пяти), и проходят аккредитацию, действующую в течение семи лет. Лицензирование сферы ПОО происходит в экспериментальном режиме. Предполагается, что оно будет касаться конкретных образовательных программ. В этом случае несоблюдение требований влечет за собой изъятие лицензии на конкретную программу, а не запрет на деятельность всего учебного заведения. Это является важным достижением и, возможно, наиболее прогрессивным решением во всем регионе.

На основе опыта последних пяти лет, а также международной практики, период прохождения административных процедур для получения

разрешения и аккредитации увеличен до 180 дней (вместо 90).

Советы по аккредитации сформировали апелляционный совет для спорных процессов. Его задача — снизить нагрузку на судебную систему и обеспечить качество принимаемых решений. Был утвержден новый этический кодекс для экспертов по допуску и аккредитации. Также были утверждены дополнительные квалификационные требования для этих экспертов. Как следствие, в отчетный период был начат процесс подтверждения соответствия существующих экспертов указанным квалификационным требованиям.

В Армении «Национальный центр обеспечения качества профессионального образования» (НЦОКПО) отвечает за качество профессионального и высшего образования. С 2014 г. в стране реализуется новый этап сотрудничества с учебными заведениями системы ПОО. В 2015 г. НЦОКПО организовал и провел обучение для 12 региональных государственных колледжей на тему внутреннего контроля качества и экспертизы. В 2016 г. в этих колледжах была проведена сначала самооценка, а затем коллегиальная оценка самими учебными заведениями.

Этот процесс направлен на обеспечение качества управления, преподавания, сотрудничества с местными работодателями, систем управления эффективностью и обучения в каждом колледже. Указанные 12 колледжей связаны с иностранными партнерами — учебными заведениями и проводят студенческие обмены, а также обмен материалами и методикой.

В Молдове Национальное агентство по обеспечению качества в профессиональном образовании является административным органом власти. Его основная задача — создание и внедрение механизмов обеспечения качества и более эффективное расходование средств.

Оценка качества в профессиональном образовании затрагивает институциональные возможности, образовательную эффективность, включая результаты обучения, качество программ профессионального обучения, управление институциональным качеством, а также корреляцию между внутренней оценкой и реальной ситуацией.

<sup>7</sup> Европейская система обеспечения качества в ПОО — [www.eqavet.eu/gns/home.aspx](http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx)

Ожидается, что оценка качества в профессионально-техническом образовании должна быть как внешней, так и внутренней. Внешняя оценка качества будет проводиться Национальным агентством по обеспечению качества в профессиональном образовании и другими уполномоченными органами. Внутренняя оценка будет проводиться с помощью систем обеспечения качества самих учебных заведений на основе стандартов и аккредитации, разработанных этим агентством.

В 2015 г. правительство представило новое «Руководство по управлению качеством в ПОО» для информирования о концепции качества. Данное руководство демонстрирует, как можно создавать и внедрять качество путем вовлечения заинтересованных сторон в процесс улучшения образовательных услуг системы ПОО.

В Азербайджане обеспечение качества на государственном уровне регулируется образовательными стандартами, включающими механизмы обеспечения внутреннего качества. На уровне колледжей обеспечение качества регулируется «Требованиями и критериями для организации аттестации и аккредитации высших и средних специализированных образовательных заведений», утвержденными указом министра образования №187 от 24.03.2005.

Аккредитация образовательных учреждений выполняется для определения соответствия их образовательного процесса, материально-технической базы, учебных программ, кадрового потенциала, финансовых ресурсов и образовательной инфраструктуры требованиям государственных образовательных стандартов и других нормативно-правовых актов. Более того, эти правила устанавливают правовую основу для определения статуса образовательного учреждения и предоставляют правовые гарантии для продолжения его деятельности на следующие пять лет (три года для учебных заведений, созданных иностранными гражданами, лицами без гражданства или иностранными юридическими лицами).

Аккредитация образовательного учреждения проводится Министерством образования, которое также определяет требования и критерии для ее проведения. С 2016 г. эту функцию выполняет отдел

нострификации и аккредитации при Министерстве образования.

При этом есть необходимость создания новой или модернизации существующей системы контроля качества. Ожидается, что этому способствует утверждение проекта национальной рамки квалификаций (НРК), поскольку она служит гарантией качества всех соответствующих процессов, описывает ожидаемые результаты обучения, оценивает и подтверждает учебные успехи учащихся и обеспечивает применение механизмов внутреннего и внешнего контроля качества. В соответствии с проектом НРК, квалификации основаны на компетентностно-ориентированных стандартах (профессиональных и образовательных стандартах), а результаты обучения являются основой для учебных программ и процессов оценки и аттестации.

## Результаты обучения

Результаты обучения все чаще используются в регионе как фундаментальная основа для создания учебных программ. Во всех рассматриваемых странах существуют устоявшиеся практики разработки профессиональных стандартов, на которых основываются результаты обучения. Министерства образования региона рассматривают модульные программы в качестве широко признанных моделей обучения. В последние годы они внедрялись в экспериментальном порядке в рамках многих международных проектов. Однако в целом квалификации пока еще комплексно не определяются результатами обучения.

## Квалификационные рамки

Рассматриваемые страны работают над своими НРК, которые могут помочь заменить старую советскую систему, доминировавшую во всех странах региона.

За некоторыми исключениями в Украине и Молдове, системы ПОО стран региона пока еще не могут добиться синергетического эффекта, который может обеспечить НРК для развития ПОО. Связь между ПОО и более масштабным развитием реформы квалификационных систем не ясна, что указывает на то, что в регионе все еще формируются институциональные механизмы работы с НРК.

Существует резерв для ускорения процесса реформирования ПОО путем создания более тесных связей между разными политическими инициативами, большинство из которых нацелены на увеличение количества программ обучения, доступных для граждан и компаний, и повышение качества профессиональных навыков, развиваемых данными программами. Большинство успешных инициатив в сфере ПОО в регионе не интегрированы в НРК, а происходят параллельно с ее разработкой и в определенной степени конкурируют с ней за ресурсы и политическое внимание.

Меры по обеспечению качества можно объединить для улучшения реализации реформ в области ПОО, если они будут включены в контекст НРК.

В Украине зарождающиеся квалификационные рамки обеспечивают взаимосвязь между ПОО и высшим образованием. Выпускник системы ПОО с аттестатом о получении общего среднего образования и дипломом квалифицированного работника может поступить на второй курс вуза по результатам интервью. Более того, в некоторых учебных заведениях системы ПОО в Украине вручают диплом младшего специалиста и таким образом дают начальное высшее образование вместе с аттестатом о получении среднего образования и дипломом квалифицированного работника. Такие связи смогут решить ряд проблем ПОО интегрированным образом, создавая синергетический эффект, открывающий новые возможности и способы усовершенствования.

В свете трансформации системы ПОО и более тесной связи системы образования Украины с европейскими системами внедрение НРК становится все более актуальным. Проект закона «О профессиональном образовании» предусматривает соответствие уровней образовательных квалификаций квалификационным уровням НРК.

Данный закон также конкретизирует определенные положения, касающиеся НРК, и определяет создание национальных и отраслевых квалификационных рамок. При этом Агентство по национальным квалификациям будет служить мостом между системой образования и рынком труда.

В декабре 2016 г. Кабинет министров Украины утвердил «План действий для внедрения НРК на период 2016–20 гг.». Он предполагает модернизацию системы прогнозирования спроса на профессиональные навыки, разработку профессиональных стандартов и различных типов квалификаций (образовательных стандартов и программ, основанных на учебных результатах), формирование системы подтверждения результатов профессионального обучения (с присуждением профессиональных квалификаций) и обеспечение международного признания НРК и национальных квалификаций.

НРК в Беларуси находится на начальном этапе процесса внедрения. Базовым и фундаментальным документом является решение Совета министров № 34 от 17.01.2014 «О некоторых вопросах разработки национальной квалификационной системы Республики Беларусь». Внедрение НРК в экспериментальном режиме было утверждено для двух отраслей: информационные технологии и менеджмент.

Разработка квалификаций для системы ПОО в Армении происходит медленно. Первое предложение по созданию НРК, во многом напоминающей структуру Европейской рамки квалификаций, было принято в 2011 г. Каждый сектор образования должен разработать свои собственные квалификационные рамки, которые будут входить в стандартные государственные национальные рамки. При этом высшее образование должно следовать квалификационным рамкам Зоны европейского высшего образования.

НРК может помочь развитию тех направлений профессионального образования, которые содействуют профессиональной мобильности. Например, в Армении выпускники подготовительных программ ПОО, как правило, идут в определенные сегменты рынка труда. В 2014 г. 74,8 % выпускников подготовительных программ ПОО работали квалифицированными рабочими, ремесленниками или рабочими на сборочном производстве. Вместе с тем всего 5,8 % выпускников учебных заведений системы ПОО работали на более высоком уровне технических специалистов по сравнению с 21,1 % выпускников средних специализированных учебных заведений



и 11,4 % выпускников вузов<sup>8</sup>. Квалификационные рамки, включающие взаимосвязанные квалификации, могут помочь повысить профессиональную мобильность.

В Молдове НРК разрабатывается Министерством образования в сотрудничестве с профильными министерствами, отраслевыми комитетами, учебными заведениями ПОО, экономическими субъектами и другими социальными партнерами и утверждается правительством. Квалификационные уровни определяют количественные и качественные параметры профессиональных навыков, которые должны иметь выпускники для работы по определенной профессии или специальности, полученной в соответствии с дескрипторами НРК.

Сейчас в Молдове разработаны 53 квалификации. В учебных заведениях системы ПОО квалификации предоставляются в соответствии с НРК или классификацией областей профессионального образования и рабочих специальностей/профессий, а также классификацией профессионального образования для специальностей и квалификаций среднего и послесреднего (не высшего) ПОО.

Концепция НРК была разработана и утверждена в 2010 г. одновременно с реформой высшего образования. В последние годы при поддержке ЕФО была разработана концепция НРК с учетом профессионально-технического образования, включающая проект методологии для описания квалификаций на основе профессиональных стандартов. В настоящее время идет процесс разработки НРК, включающий описание квалификаций в НРК.

В Грузии НРК, утвержденная в 2010 г., описывает квалификации, которые уже существуют в образовательной системе страны, и показывает их взаимосвязь на национальном и международном уровнях. Данная НРК основана на принципах Европейской рамки квалификаций.

Сейчас Грузия реализует проект в области НРК, направленный на обеспечение ее совместимости с Европейской рамкой квалификаций. В результате реализации этого проекта НРК обновляется. Проект также способствует процессу разработки

новых квалификаций на основе результатов обучения, содействует прозрачности существующих квалификаций в Грузии и их признанию за рубежом. Первый этап проекта был реализован в 2014 г., а второй — начат в 2015 г.

В России прикладываются усилия по разработке, обновлению, адаптации и внедрению профессиональных стандартов. Национальный совет по профессиональным квалификациям, созданный указом Президента России, наделен правом решения вопросов, касающихся профессиональных стандартов и их использования для модернизации учебных программ профессионального и высшего образования, а также отраслевых квалификаций и отраслевых советов по профессиональным навыкам. На федеральном уровне за разработку профессиональных стандартов отвечает Министерство труда и социального развития.

В целом для обеспечения существенных улучшений в этом направлении в регионе необходимо провести оценку прогресса в разработке НРК. Между Восточной Европой и членами Евросоюза существуют различия в отношении НРК. В определенной степени членам ЕС помогает то, что их НРК сопоставляется с Европейской рамкой квалификаций. В настоящее время такой подход отсутствует в большинстве восточноевропейских стран, и его непосредственное применение способно ускорить процесс их внедрения.

## Д. Управление и политическая практика в системе ПОО

### Обновленная информация о механизмах управления

Самым значительным изменением в регионе является переход к децентрализации в Украине. Трансформации в социально-политической жизни страны, а также смена геополитического курса Украины в сторону интеграции с Евросоюзом привели к масштабным реформам, включающим децентрализацию власти, начавшимся в 2014 г. Государственная стратегия регионального развития на период до 2020 г. предусматривает экономическое восстановление регионов.

<sup>8</sup> Национальная служба статистики Армении, Рынок труда в Республике Армения, 2015, таблица 4.25.



Процесс децентрализации системы ПОО является важнейшей инициативой украинского правительства в области образования.

## Отраслевые советы по профессиональным навыкам

Отраслевые механизмы сотрудничества в сфере профессиональных навыков существуют в разных формах во всем регионе — в виде формальных структур, таких как советы по профессиональным навыкам, или неформальных объединений — например, регулярные рабочие группы на национальном и местном уровнях, в состав которых входят работодатели и работники образования. В большинстве случаев, несмотря на возможности работодателей предлагать и представлять разные подходы к профессиональному образованию, влияние отраслевых советов по профессиональным навыкам ограничено по причине неспособности министерств контролировать финансирование и выполнять общее регулирование профессионального обучения.

В Украине осуществляется консолидация усилий в этом направлении на отраслевом уровне. С 2014 г. отраслевые организации работодателей создали пять советов по развитию профессиональных стандартов и квалификаций в следующих отраслях: металлургия, химическая и угольная промышленность, топливно-энергетический комплекс и сельскохозяйственное машиностроение. Сеть отраслевых советов по профессиональным навыкам постепенно развивается с целью поддержки Министерства образования в планировании и создании более прочных связей между сферой образования и бизнес-сообществом.

Региональные советы по профессиональным навыкам представляют собой важную тенденцию в контексте децентрализации. Такие советы уже работают во всех регионах страны, хотя и не всегда успешно. В их состав входят представители местной исполнительной власти и органов самоуправления, работодатели и их ассоциации, профсоюзы и профессиональные объединения, образовательные учреждения и профессиональные учебные заведения системы ПОО, органы самоуправления родителей, а также международные и украинские эксперты.

В Азербайджане отраслевые советы по профессиональным навыкам (отраслевые комитеты) работают на индивидуальной основе в 10 отраслях. Они координируются Министерством труда и социальной защиты населения. Их основная задача заключается в разработке профессиональных стандартов. Данные советы создаются на основе официальных договоренностей между заинтересованными сторонами, организованных указанным министерством. Они не закреплены законодательно.

В Грузии отраслевые комитеты используются для содействия в совместной технической разработке содержания учебного процесса и его координации с более широкой структурой управления в сфере ПОО. Обычно это происходит на «среднесистемном» уровне. В 2015 г. в отраслевые комитеты были внесены важные изменения.

Новым приоритетом стало создание активных отраслевых комитетов с расширенными функциями, которые должны содействовать сотрудничеству между системой образования и рынком труда. С 2015 г. такие отраслевые комитеты были созданы в 11 областях.

Министерство образования и науки планирует продолжить поддержку отраслевых комитетов с помощью социальных партнеров и проекта Millennium Challenge Account — Georgia Project (Корпорации для решения проблем тысячелетия). Реализация данного проекта началась в 2013 г. Отраслевые советы отвечают за утверждение профессиональных стандартов и рамочных программ профессионального образования. На основе последних учебные заведения системы ПОО разрабатывают собственные образовательные программы.

Исходя из рекомендаций отраслевых советов, Национальный центр повышения качества образования утверждает оба вида программ.

По аналогии с другими странами региона отраслевые советы по профессиональным навыкам в Молдове представляют собой одну из форм партнерства между бизнесом и образованием. Их участие в разработке методологий очень важно, и они могут внести значимый вклад в определение необходимого обучения и разработку профессиональных квалификаций

и методов подтверждения ранее полученного образования. Данный механизм помог разработать профессиональные стандарты в рамках процесса реформирования системы ПОО.

В настоящее время отраслевые советы пользуются законодательной поддержкой своей позиции в рамках институциональной структуры ПОО в Молдове, которая все еще формируется. Образовательная стратегия развития ПОО на 2013–20 гг. направлена на создание отраслевых советов в 12 областях специализации.

В России Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям создал отраслевые советы по профессиональным квалификациям на основе ассоциаций работодателей и других организаций для объединения и представительства соответствующих отраслей экономики. Национальный совет будет осуществлять общую координацию, а отраслевые советы будут содействовать независимой оценке профессиональной компетенции. Указанные советы уполномочены выбирать центры оценки профессиональных навыков.

Советы по профессиональным квалификациям координируют усилия по разработке квалификационных рамок для отдельных видов профессий. Сейчас работают 28 квалификационных советов.

Национальным советом по профессиональным квалификациям были утверждены подзаконные акты для поддержки государственной и профессиональной аккредитации и независимой оценки квалификаций.

В Беларуси отраслевые советы работают на добровольной основе. В их состав, как правило, входят представители Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства образования, Государственного учреждения «Администрация Парка высоких технологий», Академии управления при Президенте Республики Беларусь и Союза некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (наимателей)».

В Армении усилия по улучшению работы отраслевых советов направлены на создание новой модели, включающей два компонента.

Во-первых, это совет управления, охватывающий все отраслевые советы по профессиональным навыкам. Во-вторых — производственно-сервисная структура, организованная по отраслевому принципу. По каждой отрасли будет вестись три вида деятельности: изучение и развитие профессиональных навыков, политический диалог и консультации в области законодательства и программ обучения и, наконец, предоставление бизнес-услуг частным компаниям. Последний вид деятельности будет приносить доход и в конечном итоге обеспечивать самофинансирование отраслевых советов. Данная модель будет служить механизмом для разработки инициатив в области обучения на рабочем месте.

## Оценка механизмов управления

Во всем регионе система управления ПОО меняются по мере того, как правительства реорганизуют учреждения с целью поддержки реализации политики. Эта ситуация, по всей видимости, сохранится и станет неотъемлемой чертой будущих реформ.

Ни одна модель управления не является доминирующей в регионе. Разнообразные политические процессы и политическое давление приводят к разным подходам. Структуры управления, как правило, включают несколько профильных министерств (например, министерства образования и труда), специализированные учреждения (национальные центры ПОО), органы, отвечающие за сотрудничество с разными отраслями экономики (отраслевые советы по профессиональным навыкам), и учебные заведения системы ПОО (училища, колледжи или частные учебные заведения).

Опыт последних четырех лет указывает на то, что успешной реализации способствует максимальное расширение обмена информацией, знаниями и опытом между разными уровнями и сегментами систем образования, обучения и трудоустройства. Это можно обеспечить путем развития более масштабного сотрудничества и партнерств между разными заинтересованными сторонами из указанных систем.

Между ними часто отсутствуют практические договоренности о том, кто должен руководить

развитием системы ПОО — образовательное сообщество, являющееся основным источником финансирования и регулятором, желающим обеспечить требуемый уровень получения образования, или бизнес- и экономическое сообщество, желающее принять на работу студентов.

Новой тенденцией является возникновение трехсторонней системы, состоящей из государственного сегмента, объектом внимания которого является начальное ПОО, предлагающее квалификации с государственной аккредитацией; частного сегмента, включающего краткосрочные курсы послешкольного обучения, которые проходят неформальную аккредитацию; общественного сегмента, куда входят общественные организации, ориентированные на обучение маргинализированных или неблагополучных групп населения.

Для максимального увеличения синергетического эффекта этих трех сегментов необходимо пересмотреть существующие способы вовлечения заинтересованных сторон с целью создания таких организационных структур, которые расширяют права и возможности заинтересованных сторон из области образования, промышленности и гражданского общества и других релевантных групп.

Хотя политика направлена на поддержку бизнес-сектора, работодателям пока еще не принадлежит лидирующая роль в развитии профессиональных навыков. Отсутствие четкости понимания становится очевидным при рассмотрении того, какая группа отвечает за квалификации или регулирует внедрение стандартов в образовательные курсы.

Во всех странах существует проблема большей вовлеченности частного сектора в процесс управления профессиональным образованием.

## Механизмы взаимодействия между национальными и региональными уровнями управления

Большинство стран региона придерживаются подхода, основанного на определенной форме децентрализации или дискретного управления. Важной чертой этого подхода является то, что он направлен на создание более тесных связей с социальными партнерами, что будет обеспечиваться путем консультаций, совместного

принятия решений или прямого представительства в ключевых консультативных комитетах или органах по вопросам развития ПОО.

На уровне государственных учебных заведений системы ПОО управление и разработка политики являются функцией директоров и коллектива этих заведений. Некоторые учебные заведения также имеют наблюдательные советы или попечителей, которые вовлечены в процесс управления и разработки решений.

Проблемы во взаимосвязи разработки и реализации политики существуют как на макроуровне, так и на уровне непосредственного обучения. Слабая работа на региональном уровне в Грузии означает, что у социальных партнеров нет влияния на политические решения в области ПОО, касающиеся отраслевых профессиональных навыков.

Во всех странах региона отмечается смешение национального и регионального сотрудничества. Все системы предлагают значительную автономию учреждениям, в частности учебным заведениям, в отношении организации учебного содержания, а в отдельных случаях — в привлечении доходов и финансировании.

Молдова разрабатывает платформу для общественного диалога в сфере ПОО в качестве нового подхода. Необходимость разработки такой платформы возникла, исходя из следующего соображения: новые условия взаимоотношений между образовательными учреждениями и рынком труда требуют активного участия всех заинтересованных сторон в обучении будущих специалистов.

В Армении и Молдове создаются центры передового опыта. Они должны стать ключевыми структурами региональных и национальных сетей, в которых будут создаваться инновации и из которых эти инновации будут распространяться. В Армении эта схема охватывает 12 региональных центров и включает соглашения о двух- и трехстороннем сотрудничестве, подписанные между 35 подготовительными и средними учебными заведениями системы ПОО.

В Молдове похожая сеть включает 44 профессиональных училища, 10 центров передового опыта и 38 колледжей. В будущем центры

передового опыта будут усилены путем интеграции программ начального и непрерывного ПОО.

В рамках «дорожной карты» стратегии развития системы ПОО власти Азербайджана также нацелены создать центры передового опыта путем модернизации 10 профессиональных учебных заведений, которые будут выполнять роль ключевых информационно-справочных центров для других учебных заведений системы ПОО. В стране также отмечается значительное изменение институциональной структуры ПОО, в том числе создание в 2016 г. Государственного агентства профессионального образования, обладающего расширенными возможностями для подготовки и реализации образовательных программ.

В контексте децентрализации власти в Украине и укрепления роли регионов в процессе принятия решений, социальные партнеры и работодатели на региональном уровне активнее вовлекаются в процесс принятия решений в отношении социально-экономического развития регионов, что оказывает непосредственное влияние на региональные системы ПОО.

Важную роль играет Всеукраинская ассоциация работников профессионального образования, задачами которой является сохранение и развитие профессионального образования и обучения и обеспечение социальной защиты работников сферы и студентов профессиональных учебных заведений. На всех этапах разработки проекта закона «О профессиональном образовании» данная ассоциация определялась в качестве органа, обеспечивающего учет коллективных предложений общественности. Она также работает над развитием социального партнерства между учебными заведениями системы ПОО и профсоюзами работодателей Украины.

В Беларуси ключевую роль играют ресурсные центры, связанные с учебными заведениями начального и среднего ПОО и предлагающие практическое обучение для студентов по высокотехнологичным отраслям. Они работают по 14 образовательным дисциплинам в 39 учебных заведениях, образуя сеть специализированных ресурсных центров, обладающих в основном региональным значением. При этом государственное значение придается отдельным специальностям.

В России создаются межрегиональные центры компетенций с целью содействия экспериментальному внедрению вновь разработанных стандартов, учебных программ и инструментов оценки, а также для работы в качестве модели «колледжей ПОО будущего».

Партнерства являются ключевой тенденцией в регионе. Проходит широкое обсуждение ГЧП, а также существует множество примеров таких партнерств, большая часть которых являются локальными или специализированными. Существуют значительные возможности для формирования их будущего развития с тем, чтобы они стали неотъемлемой частью системы ПОО.

В Азербайджане существуют инициативы по развитию ГЧП, в рамках которых сотрудничество между профессиональными учебными заведениями и работодателями подкрепляется специальными проектами, в том числе проектами, реализованными при поддержке донорских организаций. Проходит апробация соглашений о сотрудничестве между Министерством образования, социальными партнерами и крупными компаниями (такими как Конфедерация организаций предпринимателей (работодателей) Азербайджанской Республики, Государственная нефтяная компания Азербайджанской Республики и Azersun Holding).

## Финансирование

Финансирование остается основной проблемой для всех стран региона. Существует три основных политических подхода по поддержке систем ПОО: увеличение бюджета в системе ПОО, повышение эффективности и привлечение дополнительных ресурсов в ПОО путем увеличения расходов частного сектора. Доноры также играют важную роль, предлагая техническую поддержку, помощь в получении займов или бюджетную поддержку.

Государственные расходы на образование в регионе в целом варьируются, снижаясь в Армении и Азербайджане и повышаясь в Грузии. В Армении, Грузии и Азербайджане отмечается низкая динамика расходования средств, а в Беларуси, Украине и Молдове ее уровень выше.

В течение всего периода независимости Украины отрасль ПОО получала недостаточное

**Таблица 2.3** Расходы на образование, % от ВВП

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Армения	3,3	3,1	3,1	2,7	2,2	Н. д.
Азербайджан	2,8	2,4	2,7	2,5	2,6	3,0
Беларусь	5,4	4,8	5,1	5,2	5,0	4,9
Грузия	Н. д.	2,7	2,0	Н. д.	Н. д.	Н. д.
Молдова	9,1	8,3	8,4	7,0	7,5	6,9
Россия	Н. д.	Н. д.	3,9	Н. д.	Н. д.	Н. д.
Украина	Н. д.	6,2	6,7	6,7	6,3	Н. д.

Примечание: Н. д. — нет данных.

Источники: Национальные бюро статистики и Институт статистики Юнеско.

финансирование, что привело к снижению качества профессионального образования. Государственный бюджет 2017 г. гарантирует субсидии для региональных бюджетов на поддержку учебных заведений системы ПОО, которые предлагают среднее профессиональное образование, а также обучение по профессиям, имеющим государственное значение. Учебные заведения системы ПОО, расположенные в городах регионального значения, финансируются из соответствующих городских бюджетов, при этом остальные учебные заведения получают финансирование из областных бюджетов. В Киеве профессиональные учебные заведения финансируются из муниципального бюджета. Регионы разрабатывают собственные модели управления и финансирования.

В Азербайджане уровень государственных расходов на ПОО остается низким, что является препятствием для развития профессионального образования и мешает эффективной реализации реформ в этой сфере.

Большинство учебных заведений начального ПОО являются государственными и регулируются с помощью финансовых планов. Они имеют ограниченную свободу управления. Бюджет учебных заведений начального ПОО формируется в соответствии с количеством групп студентов в учреждении. Основная часть годового бюджета профессиональных учебных заведений включает заработную плату, стипендии и страховые выплаты. Например, в 2016 г. 92 % из общего годового бюджета профессионального училища в г.

Кабала шло на зарплату, стипендии и страховые платежи.

Необходимость повышения расходов на ПОО и привлечения средств работодателей в систему профессионального обучения, является приоритетом «Основных указаний для Стратегической дорожной карты по национальной экономике и основным секторам экономики»<sup>9</sup>.

В Молдове в период 2014–15 гг. расходы на профессионально-техническое образование несколько выросли. Расходы в 2016 г. на этот вид профессионального образования выросли на 158,7 миллиона молдавских леев, а на послесреднее техническое и профессиональное образования — на 108,6 миллионов леев. Доля профессионально-технического образования в общем государственном бюджете на образование в 2016 г. составляла 12,6 %.

С целью повышения качества образования в стране бюджет на 2016 г. включает средства на реформирование системы профессионально-технического образования — 160 миллионов леев, выделяемые в рамках проекта Министерства образования «Техническая помощь образованию и обучению в Республике Молдова». Эти средства пойдут на создание центров передового опыта, укрепление потенциала Республиканского центра по развитию профессионального образования, разработку профессиональных стандартов и т. д.

<sup>9</sup> См. отчет по Туринскому процессу 2016–17 гг. Азербайджана.



Из общего объема средств в 160 миллионов леев 96 миллионов являются инвестициями в создание центров передового опыта Министерства сельского хозяйства, Министерства образования, Министерства культуры и Министерства здравоохранения.

В Беларуси нехватка финансирования приводит к медленному обновлению документации по учебным программам и сокращению исследований рынка труда в системе ПОО, а также является причиной оттока педагогических кадров из профессии.

В Армении основным источником финансирования системы начального ПОО является государственный бюджет. Кроме этого, улучшению этой системы также способствуют доноры. В период с 2007 по 2015 гг. ЕС выделил в качестве безвозмездной помощи 40 миллионов евро. Помощь Евросоюза в первую очередь направлена на развитие инноваций и модернизацию колледжей, которые играют роль образцов для развития системы ПОО по всей стране.

С увеличением длительности обязательного бесплатного образования с 9 до 12 лет вся система начального ПОО будет финансироваться из государственного бюджета — то есть средства будут выделяться для студентов, обучающихся в этой системе после получения базового общего образования. Среднее ПОО до сих пор в основном финансируется в частном порядке посредством оплаты за обучение. При этом финансирование осуществляется из расчета количества студентов. По сравнению с 2010 г., в 2014 г. государственный бюджет, выделяемый для подготовительного ПОО, увеличился на 49 %, а для среднего ПОО — на 96 %. С 2012 г. количество бесплатных учебных мест в учебных заведениях среднего ПОО увеличилось на 50 %.

В Грузии с 2013 г. правительство ввело в обиход образовательные ваучеры, которые полностью покрывают стоимость профессионального образования для студентов государственных учебных заведений системы ПОО, успешно сдавших единый вступительный экзамен. Государственные учебные заведения системы ПОО получают ваучерное и программное финансирование для покрытия расходов, необходимых для учебного процесса, включая зарплату преподавателей. Программные средства выделяются для выплаты заработной платы штатным и внештатным сотрудникам учебных заведений системы ПОО, а также покрывают различные затраты, необходимые для функционирования учебных заведений, и другие текущие расходы.

Ваучерное финансирование не охватывает обучения в частных колледжах. Государственные учебные заведения системы ПОО могут получать доход из госконтрактов, что отражается на их бюджете.

Кроме пересмотра подхода к финансированию Грузия также внедрила обновленный процесс планирования политики в сфере ПОО — так называемый «План действий для реализации стратегии — модель матричного управления». Данная модель нацелена на упрощение перехода к практической реализации политики и улучшение мониторинга. Эта идея была инициирована в пробном режиме в 2015 г. Все заинтересованные стороны (юридические лица по публичному праву и донорские организации), принимающие участие в управлении и реализации плана 2015 г., должны были внести информацию о своей деятельности в матрицу. В конце каждого квартала служба мониторинга отдела развития ПОО оценивала проведенную и запланированную на следующий квартал работу.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ



Развитие технологий, рационализация промышленности и коммерции, развитие торговли и конкуренции – все эти факторы влияют на рынки труда, на требования к профессиональным навыкам и их формирование во всех странах. В основе этого лежит постоянная потребность в обновлении связей между образованием и рынком труда для позитивных изменений в системе ПОО и более эффективным результатам на рынке труда.

Рассматриваемый регион расширяет возможности выявления и решения проблем в системах ПОО, а также укрепляет свой потенциал в области заимствования международного опыта. В регионе происходит переход от стратегического планирования к практической реализации с поиском лучших связей с работодателями. Вместе с тем здесь отмечаются задержки по причине институциональных или финансовых ограничений. Вызовы, стоящие перед странами, схожи, и многие из стран решают связанные между собой проблемы.

С 2012 г. произошло значительное расширение выбора политических инициатив для системы ПОО. Для многих из них ключевой датой достижения результатов является 2020 г. Разработка политики активно велась в 2010–2015 гг. По мере приближения 2020 г. стратегический курс будет корректироваться с учетом опыта, наработанного за это время.

## Концепция и политика

За последние четыре года все страны региона достигли существенного прогресса. Системы ПОО региона постепенно трансформируются путем реализации политических приоритетов, которые являются элементами более масштабных государственных экономических стратегий и направлены на обеспечение гибкости и качества ПОО, а также его соответствия требованиям рынка.

- Успешно реализуются политические меры в области начального ПОО.
- Существует потребность в расширении политических мер для включения непрерывного профессионального образования с большей ориентацией на обучение предпринимательству.

## Эффективность и результативность обеспечения спроса экономики и рынка труда

Растет использование ключевых компетенций и обучения предпринимательским навыкам и это указывает на меняющиеся перспективы ПОО и отход от развития профессиональных навыков для определенных профессий в сторону развития ключевых навыков для трудоустройства в целом. Это является важной политической реакцией на потребности рынков труда региона, где граждане должны уметь адаптироваться, быть мобильными и понимать, что они могут быть заняты на разных работах в течение своей трудовой жизни.

Профориентация сегодня более широко распространена в школьных системах стран региона, помогая учащимся и преподавателям делать обоснованный выбор при трудоустройстве. Существует значительный, но нереализованный потенциал по распространению ПОО по всему региону, в частности для малого бизнеса и предприятий, путем обучения на рабочем месте.

- Страны наращивают потенциал по определению навыков и использованию фактических данных и информации для поддержки политических мер в области расширения возможностей трудоустройства.
- Несмотря на глубокие образовательные реформы, показатели занятости и рынка труда меняются медленно.
- Региону необходимы дальнейшая разработка и апробация системных подходов к обучению начального уровня для обеспечения перехода от обучения к трудовой деятельности.

## Эффективность и результативность обеспечения демографического, социального и инклюзивного спроса

Во всех рассматриваемых странах система ПОО функционирует в качестве основного элемента социальной инклюзии и открывает гражданам, столкнувшимся с определенными трудностями,

доступ на рынок труда. Хотя меры, способствующие доступности ПОО путем повышения его гибкости (например, краткосрочные курсы и модульное обучение), расширяются, программы социальной поддержки, использующие ПОО, не интегрированы в систему ПОО в целом.

- Необходимы более решительные действия по созданию путей трудоустройства для социально-уязвимых групп населения с помощью ПОО.

## Внутренняя эффективность системы ПОО

Обеспечение качества является главным элементом реформ во всех странах региона. Отмечаются улучшения и во входных, и в выходных факторах: лучшая подготовка преподавателей, новые учебные программы или выбор новых механизмов оценки на основе результатов обучения. В странах, где все еще предстоит создать прочные связи между системой ПОО и рынком труда, отмечается медленный прогресс в реформировании системы обеспечения качества.

Все страны добились определенного прогресса по многим компонентам НРК, однако ускоренное развитие этой области (например, открытие доступа к послешкольному ПОО высшего уровня) поможет улучшению связей между ПОО и высшим образованием.

## Управление

Управление в сфере ПОО изменяется по всему региону по мере того, как власти пытаются скорректировать свои системы ПОО для эффективной реализации стратегических изменений. Такая ситуация, скорее всего, сохранится в будущем и станет ключевым аспектом дальнейших реформ, включая такие нововведения, как новые ведомства по вопросам ПОО, децентрализация и отраслевые советы по профессиональным навыкам.

Партнерства являются ключевой тенденцией в регионе. Проходит широкое обсуждение ГЧП, также существует множество примеров таких партнерств, большая часть которых являются локальными или специализированными. Существует ряд возможностей для их превращения в неотъемлемую часть системы ПОО.

- Для повышения эффективности системы ПОО с точки зрения трудоустройства необходимо перейти к моделям управления ПОО, где лидирующую роль играет бизнес-сообщество.
- Во всех странах основной проблемой является финансирование. Ожидается, что эта проблема сохранится в среднесрочной перспективе.

## Будущие приоритеты

Двоякая цель — сделать ПОО привлекательным как для работодателей, так и для студентов — является основополагающей для систем ПОО всего региона. Главной задачей, стоящей перед каждой страной региона, является ускорение темпа достижения этой цели путем повышения руководящей роли предприятий.

Значение механизмов обеспечения качества должно подчеркиваться дополнительными инвестициями, направленными на улучшение репутации ПОО среди студентов и работодателей.

Реформаторские инициативы должны быть интегрированы в национальные структуры, которые способствуют гибкости, необходимой для студентов и работодателей, и обеспечивают возможность перехода к более высокой квалификации. Это нужно для повышения привлекательности ПОО среди студентов, взрослых и предприятий, а также для улучшения доступности профессионального образования, в частности для граждан или групп, подверженных риску изоляции.

# ПРИЛОЖЕНИЯ



Приложение 1. Индикаторы рынка труда, образования и общей ситуации

	AM			AZ			BY			GE			MD			RU			UA		
	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13
Уровень экономической активности (15+) (%)	62,5	2,1	-1,4	65,4	0,9	1,1	82,1	0,9	0,9	67,8	5,6	2,4	50,2	-1,9	0,6	69,1	2,1	0,9	62,4	-2,0	-4,0
Уровень занятости (20–64) (%)	56,7	-2,1	-6,0	73,1	-1,1	0,1	81,3	0,7	0,4	68,8	8,9	5,0	47,8	1,9	0,8	74,1	1,7	0,5	56,7	-3,1	-6,0
Уровень занятости среди недавних выпускников (%)																74,5					
Уровень безработицы (15+) (%)	18,5	-2,6	14,2	5,0	-10,7	0,0	1,0	42,9	100,0	12,0	-26,4	-17,8	4,9	-1,8	-3,9	5,6	-24,2	1,6	9,1	12,3	26,4
Уровень безработицы по уровням образования (15+) (%)	15,0	10,3	2,0	9,4		0,1				7,0	-17,9	-34,3	6,5	-21,7	20,4	13,9	-16,8	0,3	12,1	61,4	84,1
Среднее	19,1	-2,1	17,2	4,6		0,9				11,2	-24,0	-13,8	4,4	-42,1	-15,4	6,1	-24,2	1,0	10,0	10,8	32,5
Высшее	17,9	-8,2	9,9	4,7		-8,3				14,4	-18,9	-22,6	4,8	-26,1	2,1	3,4	-13,5	10,0	8,2	13,1	20,6
ПОО	21,5	5,9	29,6	5,2		-5,0				11,0		-10,8				5,1	-22,9	5,2	10,4		
Уровень молодежной безработицы (15–24) (%)	32,5	-16,5	-10,0	13,4	-10,1	-2,2				30,8	-15,4	-13,7	12,8	-28,0	4,9	16,0	-5,3	15,9	22,4	28,7	28,7
Коэффициент молодежной безработицы (15–24) (%)	12,9	-3,0	-2,3	5,0	0,0	6,4				12,4	-10,0	-11,4	2,7	-30,7	8,0	6,1	-12,9	10,9	8,1	15,9	19,3
Самозанятость (%)	42,8	-0,7	0,0	67,8	-0,4	2,0	3,1			57,2	-7,6	-6,2	34,6	18,1	10,9	7,2	5,9	-1,4	15,9	-15,9	-16,8
Недостаток навыков (%)	6,4			0,5			17,9			9,9			31,2			25,4			7,5		
Участие в обучении на протяжении всей жизни (25–64) (%)				6,5									1,0		-16,6						
Получение высшего образования (30–34) (%)	30,6	41,0	2,7	24,1						42,3	-6,0	4,3	34,3	12,5	1,5	65,4					
Неуспеваемость по программе PISA (Программа по оценке образовательных достижений учащихся ОЭСР) (%)				45,3						57,1			50,3			18,9		-21,3			
Чтение				72,7						51,7			41,9			16,2		-27,4			
Естественные науки				70,0						50,8			42,2			18,2		-3,2			
Лица, не окончившие обучение (18–24) (%)										7,0	-27,2	18,9	21,2	-4,1	0,5	24,3					
Неработающие и неучащащиеся граждане (15–24) (%)	35,6	-20,2	-4,3				12,1			27,8			30,4	7,8	6,3	12,0		1,7	17,6		
Студенты профессиональных программ полного среднего образования (%)	26,2	73,5	14,9				42,6	10,4	1,9	9,0			43,4	22,3	17,0	52,5		0,9	29,4	2,8	-5,2
Студенты профессиональных программ полного среднего образования, тыс.	25 281	72,7	3,8				85 086	-25,2	-3,6	12 421			30 819	-13,2	-6,0	1 483 443		-4,2	193 164	-20,1	-28,8

	AM			AZ			BY			GE			MD			RU			UA		
	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13	2015	Д10	Д13
Студенты комбинированных программ обучения на производстве и в учебном заведении, % от общего числа учащихся заведений полного среднего образования																					
Уровень Низкий	7,7	-37,7	-28,6	7,4	-33,6					4,0	-27,5	-16,2	17,5	25,9	4,8	4,0	-16,8	-3,5	7,0		-28,7
Средний	68,9	-0,2	3,2	66,1	4,0					61,1	0,1	-1,1	57,2	8,8	-0,2	63,8	-4,9	-1,8	49,0		4,5
Высокий	23,4	25,7	4,2	26,5	4,8					34,9	4,3	4,4	25,3	8,1	-2,7	32,2	14,7	4,3	44,7		3,3
Государственные расходы на образование, % от ВВП	2,2	-31,1	-15,5	3,0	7,1	20,0	4,9	-9,3	-5,8	2,0			6,9	-24,2	-1,4	3,9			6,3		
Государственные расходы на образование, % от общих государственных расходов	9,4	-24,4	-15,9	9,0	-10,0	20,0	17,2	2,4	-3,9	6,7			18,2	-18,8	-0,5				13,9		
Доля преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 12 месяцев (%)													45,6						24,0	1,7	-3,2
Общее население ('000)	2 998,58	-1,9	-0,9	9 705,64	7,9	3,7	9 498,40	0,0	0,4	3 729,50	-15,9	-16,8	3 555,16	-0,2	-0,1	146 267,29	2,4	2,0	42 759,70	-6,6	-5,8
Относительная доля молодого населения (15–24) (%)	21,2	-20,6	-3,6	22,6	-21,3	-12,4	16,0	-23,1	-12,1	20,2	-12,6	-3,6	19,7	-21,5	-10,0	15,8	-21	-10,7	16,4	-16,3	-4,8

Источники:

Национальные бюро статистики, ILOSTAT (база данных МОТ по трудовой статистике), ОЭСР (база данных «Глобальные индикаторы профессиональных навыков для трудоустройства»), Институт статистики ЮНЕСКО, Всемирный банк, Министерство образования.

Примечания:

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

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

Длт: данные за последний год.

Низкий — общее начальное образование и ниже; средний — общее среднее, профессиональное, среднее специализированное (или начальное и среднее профессиональное); высокий — высшее образование.

Уровень экономической активности — АМ: 15–75; АЗ: данные на конец года; ВУ: среднегодовая оценка трудовых ресурсов; ВУ: 16–59 (муж.) и 16–54 (жен.); МД: 20–64; информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: 15–72; UA: 15–70; данные не включают население Крыма и Севастополя.

Уровень занятости — АМ: подсчет ЕФО; АЗ: данные на конец года; ВУ: среднегодовая оценка трудовых ресурсов; ВУ: 16–59 (муж.) и 16–54 (жен.); GE: подсчет ЕФО; МД: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: подсчет ЕФО; длт: 2014; UA: 15–70; данные не включают население Крыма и Севастополя.

Уровень безработицы — АМ: 15–75; АЗ: данные на конец года; 15–62 (муж.) и 15–59 (жен.); ВУ: данные службы занятости; 16–59 (муж.) и 16–54 (жен.); МД: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: 15–72; UA: 15–70; данные не включают население Крыма и Севастополя.



Уровень безработицы по уровням образования — AM: 15–75, подсчет ЕФО; AZ: подсчет ЕФО; GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: 15–72, подсчет ЕФО; UA: 15–70; данные не включают население Крыма и Севастополя; подсчет ЕФО.  
 Уровень молодежной безработицы — GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: подсчет ЕФО; UA: данные не включают население Крыма и Севастополя.  
 Коэффициент молодежной безработицы — AM: подсчет ЕФО; GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: подсчет ЕФО; UA: подсчет ЕФО; данные не включают население Крыма и Севастополя.  
 Самозанятость — Дпг BY: 2009; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; UA: подсчет ЕФО.  
 Недостаток навыков — Дпг: 2013.  
 Участие в обучении на протяжении всей жизни — Дпг AZ: 2014; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры.  
 Получение высшего образования (30–34) — Дпг AZ: 2009; GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры.  
 Неудовлетворенность по PISA — Дпг AZ: 2009.  
 Лица, не окончившие обучение — GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры.  
 Неработающие и обучающиеся граждане — AM, BY, RU, UA: обучение за неделю до опроса; дпг BY: 2009; GE: подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; UA: данные не включают население Крыма и Севастополя.  
 Студенты профессиональных программ полного среднего образования — MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; дпг RU: 2014.  
 Студенты комбинированных программ обучения на производстве и в учебном заведении — MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры.  
 Уровень образования взрослого населения — AM: 15–75, подсчет ЕФО; дпг AZ: 2013; данные на конец года; подсчет ЕФО; 25–63 (муж.) и 25–59 (жен.); GE: подсчет ЕФО; MD: учитывалось экономически активное население; информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: 15–72; подсчет ЕФО; учитывалось экономически активное население; UA: 15–70, подсчет ЕФО; дпг: 2014; данные не включают население Крыма и Севастополя.  
 Государственные расходы на образование — Дпг AM: 2014; дпг GE: 2012; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; дпг RU: 2012 (% от ВВП) и 2014 (% от госзатрат); дпг UA: 2014 (% от ВВП) и 2013 (% от госзатрат); изменение рассчитано с использованием двух разных источников данных.  
 Пропорция преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 12 месяцев — MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; данные по доле преподавателей ПОО.  
 Общее население — Дпг AM: 2016; дпг AZ: 2016; дпг BY: 2016; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; UA: данные не включают население Крыма и Севастополя.  
 Относительная доля молодого населения — AM: подсчет ЕФО; дпг AZ: 2016; дпг BY: 2016; подсчет ЕФО; MD: информация представлена без данных по районам левобережья Днестра и муниципалитета Бендеры; RU: подсчет ЕФО; дпг UA: 2014.

## Приложение 2. Сравнение — Туринский процесс 2016–17 в Восточной Европе и Россия и Цели стратегии ЕС-2020 по образованию и занятости

		Армения		Азербайджан		Грузия		Молдова		Россия		ЕС		Задачи стратегии ЕС-2020	
		2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013		
Основные цели	Лица, не окончившие обучение (18–24) (%)	m	m	m	m	5,9с	7,0с	21,2	21,1	24,3	m	11,0	11,9	< 10%	
	Получение высшего образования (30–34) (%)	30,6	29,8	m	m	42,3с	40,6с	34,3	33,8	65,4	m	38,7	37,1	≥ 40%	
	Уровень занятости (20–64) (%)	56,7с	60,3с	73,1	73,0	68,8с	65,5с	47,8	47,4	m	73,8с	70,1	68,4	≥ 75%	
Другие цели	Участие в обучении на протяжении всей жизни (25–64) (%)		m	m	m	m	m	1,0	1,2	m	m	10,7	10,7	≥ 15%	
	Неуспеваемость по программе PISA (%)	Чтение	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	51,7	Н. д.	41,9	Н. д.	16,2	22,3*	19,7	17,8*	< 15%
		Математика	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	68,7	Н. д.	50,3	Н. д.	18,9	24*	22,2	22,1*	
		Естественные науки	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	62,0	Н. д.	42,2	Н. д.	18,2	18,8*	20,6	16,6*	
	Уровень занятости среди недавних выпускников (20–34) (%)		m	m	m	m	m	m	m	m	74,5	m	76,9	75,4	≥ 82%

Примечание: Н. д. — нет данных; с — подсчет ЕФО; m — данные отсутствуют. \* Год сравнения — 2012. PISA — Программа по оценке образовательных достижений учащихся ОЭСР.

Источники: Национальные бюро статистики, Евростат, ОЭСР.



# СОКРАЩЕНИЯ

<b>ЕФО</b>	Европейский фонд образования
<b>ЕС</b>	Европейский союз
<b>ВВП</b>	Валовой внутренний продукт
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>НРК</b>	Национальная рамка квалификаций
<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития
<b>ГСЗ</b>	Государственная служба занятости
<b>ГЧП</b>	Государственно-частное партнерство
<b>МСП</b>	Малые и средние предприятия
<b>ДРО</b>	Договор о реформировании отрасли
<b>ПОО</b>	Профессиональное образование и обучение
<b>ОРМ</b>	Обучение на рабочем месте

## УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ СТРАН

<b>AM</b>	Армения
<b>AZ</b>	Азербайджан
<b>BY</b>	Беларусь
<b>GE</b>	Грузия
<b>MD</b>	Молдова
<b>RU</b>	Россия
<b>UA</b>	Украина

# БИБЛИОГРАФИЯ



## НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ ПО ЦИКЛУ ТУРИНСКОГО ПРОЦЕССА 2016–17 ГГ.

Европейский фонд образования, Национальные эксперты, *Туринский процесс 2016–17: Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Молдова, Россия и Украина*, ЕФО, Турин, 2017.  
[www.torinoprocess.eu/hub](http://www.torinoprocess.eu/hub)

ЕФО (Европейский фонд образования), *Туринский процесс региональный отчет: Восточная Европа и Россия*, ЕФО, Турин, 2017.

[www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/TRP\\_Eastern\\_Europe\\_overview](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/TRP_Eastern_Europe_overview)

ЕФО (Европейский фонд образования), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Armenia*, ЕФО, Турин, 2015.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Georgia*, ЕФО, Турин, 2015.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Republic of Moldova*, ЕФО, Турин, 2015.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Young people not in employment, education or training: An overview in ETF partner countries*, ЕФО, Турин, 2015.

[www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/NEET ETF\\_partner\\_countries](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/NEET ETF_partner_countries)

ОЭСР и др., *Индекс политики в отношении МСП: Страны Восточного партнерства 2016 г.: Оценка реализации Закона о малом бизнесе для Европы* [SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2016: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe], OECD Publishing, Париж, 2015.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264246249-en>

Всемирный банк, *Индикаторы мирового развития*.

<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>

## Национальные бюро статистики

Государственный комитет статистики Республики Азербайджан: [www.stat.gov.az/?lang=en](http://www.stat.gov.az/?lang=en)

Национальная статистическая служба Республики Армения: [www.armstat.am/en/](http://www.armstat.am/en/)

Национальный статистический комитет Республики Беларусь: [www.belstat.gov.by/en/](http://www.belstat.gov.by/en/)

Национальное управление статистики Грузии: [www.geostat.ge/](http://www.geostat.ge/)

Национальное бюро статистики Республики Молдова: [www.statistica.md/index.php?l=en](http://www.statistica.md/index.php?l=en)

Федеральная служба государственной статистики: [www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/en/main/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/main/)

Государственная служба статистики Украины: <https://ukrstat.org/en>

## Другие сайты в Интернете

ILOSTAT: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)

Евростат: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Институт статистики Юнеско: <http://data.uis.unesco.org>

ОЭСР: [www.oecd.org/pisa/](http://www.oecd.org/pisa/)











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

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

[www.twitter.com/etfeuropa](https://www.twitter.com/etfeuropa)

[www.youtube.com/user/etfeuropa](https://www.youtube.com/user/etfeuropa)

[www.facebook.com/etfeuropa](https://www.facebook.com/etfeuropa)

[www.torinoprocess.eu](http://www.torinoprocess.eu)

**#ETFTRP**