

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014 ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА



Русская версия данного документа может содержать неточности перевода. Редактирование перевода данного документа будет сделано ЕФО в ближайшем будущем.

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

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

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014 ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА



Содержание

Краткий обзор	5
Вступление	11
1. Видение системы ПОО	13
1.1 Десятилетие реформ в сфере ПОО в Восточной Европе	13
1.2 Основные характеристики видения систем ПОО	13
1.3 Основные изменения после 2010 года	19
2. Эффективность и результативность удовлетворения потребностей экономики и рынка труда	21
2.1 Обзор факторов экономики и рынка труда в регионах	21
2.2 Связь между факторами экономики и рынка труда и квалификациями	22
2.3 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 года	30
3. Эффективность и результативность удовлетворения требований демографического развития, социального спроса и социальной инклюзии	33
3.1 Обзор демографических и социальных факторов	33
3.2 Социально-демографические факторы и индивидуальные потребности в ПОО	33
3.3 Действия и оценка прогресса с 2010 года	40
4. Внутренняя эффективность систем ПОО	43
4.1 Факторы, влияющие на эффективность	43
4.2 Обеспечение качества, преподавательские кадры ПОО, преподавание и обучение, использование ресурсов	43
4.3 Действия и оценка прогресса с 2010 года	50
5. Управление и практики реализации политик ПОО	53
5.1 Эффективность и результативность систем ПОО	53
5.2 Оценка прогресса с 2010 года	57
6. Приоритеты развития пОО в контексте национальных отчетов 2014 года	61
приложения	63
Приложение 1. Индикаторы экономики и рынка труда	63
Приложение 2. Демографические и социальные индикаторы	65
Приложение 3. Эффективность системы ПОО	66
Библиография	67

КРАТКИЙ ОБЗОР

Видение системы ПОО

Реформы в сфере ПОО в странах Восточной Европы начали проводиться почти десять лет тому назад и с того времени только набирают обороты. В течение последних 2-3 лет страны формализовали или начали разработку комплексных стратегий в секторе ПОО. Общей особенностью таких стратегий является то, что они связаны со Стратегиями национального развития (в которых человеческий капитал неизменно определён как ключевой актив страны), а также посвящены вопросам усовершенствования сферы образования и обучения как приоритетного направления национальной политики. Происходит реформирование сектора ПОО, прежде всего, в целях обеспечения его соответствия потребностям рынка труда; всё больше внимания уделяется также вопросам социальных потребностей.

Качество, соответствие, привлекательность, партнёрство с участниками рынка труда, а также ориентация на обучение в течение всей жизни, являются сквозными принципами новой нормативно-правовой базы. Они отображают более комплексное видение сферы ПОО и результат непрерывного диалога со структурами ЕС. В соответствии с отчётом «Туринский процесс - 2012», вопросу привлекательности сектора ПОО среди молодых учащихся и их семей уделяется значительное внимание в Армении, Грузии, Российской Федерации (России), также на данный момент он становится актуальным в Беларуси, Республике Молдова (Молдавии) и в Украине.

Учет факторов экономики и рынка труда

Показатели занятости являются относительно высокими во всех странах региона; тем не менее, продолжает существовать безработица, причём в Армении и Грузии она наиболее существенна. Процент безработного молодого населения во всех странах региона более чем в два раза выше общего процента безработицы. Профили национальной экономики стран Восточной Европы свидетельствуют о том, что низкопродуктивные отрасли продолжают занимать значительное место в составе ВВП. Данная ситуация имеет две стороны: такие секторы с низкой добавленной стоимостью как торговля или сельское хозяйство обеспечивают рабочие места, в то же время работодатели, представляющие передовые, экспортоориентированные отрасли, ищут высококвалифицированную рабочую силу и нанимают молодых специалистов с высоким уровнем образовательной подготовки.

Таким образом, деятельность органов управления образованием и обучением направлена на удовлетворение спроса растущих секторов экономики через повышение качества профессиональных навыков всех уровней образования. В 2013-2014 гг. страны Восточной Европы в рамках различных подходов вели разработку общей стратегии. Данные подходы включают: особое внимание к развитию малых и средних предприятий в Армении, Грузии и Молдове, где сектор МСП демонстрирует максимальные темпы создания рабочих мест; обучение высококвалифицированной молодежи и взрослого населения для нужд передовой промышленности при устранении территориальных различий (Россия); диверсификация экономики (Азербайджан, Беларусь); а также инвестиции в развитие прогнозирования и адаптации навыков к региональным потребностям (Украина).

Помимо всего вышеобозначенного, спектр мер, которые определены и предпринимаются в целях обеспечения соответствия сектора ПОО, на данный момент является более широким и согласованным, по сравнению с Туринским процессом – 2012.

Сотрудничество между сферами образования и бизнеса является частью указанной выше стратегии, но в то же время оно представляет собой сложную задачу. В разной степени, страны развивают различные партнёрства на общенациональном или отраслевом уровне, между ассоциациями или между учебными заведениями и предприятиями. В России и Украине инициативу в отношении обеспечения соответствующих квалификаций берут на себя работодатели; в России такую ответственность берут на себя учебные заведения и провайдеры непрерывного профессионального обучения; в Молдове отраслевые комитеты принимают участие в разработке новой стратегии по вопросам обучения в течение всей жизни; в Азербайджане и Беларуси только начинается диалог по поводу создания отраслевых советов по вопросам квалификаций. Во всех странах начался процесс рассмотрения форм прогнозирования спроса и предложения квалификаций, от средне- до долгосрочного, в некоторых странах началось пилотное тестирование таких форм (Россия, Украина). Обучение предпринимательству в целях обеспечения учащихся ключевой компетенцией, пригодной для использования в течение всей жизни, и, по возможности, стимулирования самозанятости – ещё один вид реагирования на существующие задачи. Улучшаются знания в сфере инструментов профессиональной ориентации, также как и повышается потребность в реализации таких знаний. Оптимизация государственных служб занятости во всех странах региона является приоритетным направлением, в том числе и в Грузии, где разработаны и действуют новые компоненты политики в сфере рынка труда. В Молдове и Украине были расширены функции службы занятости.

Учет демографических условий и факторов социальной инклюзии

За исключением Азербайджана, во всех странах региона наблюдаются очень слабые или отрицательные темпы роста населения. На протяжении 2012-2014 гг. коэффициент демографической нагрузки вырос в Беларуси, Грузии и России, что обозначает то, что выросла доля населения, чей возраст составляет меньше 15 и больше 64 лет, по отношению к доле населения трудоспособного возраста.

Что касается миграции, Россия, очевидно, является принимающей страной, поглощающей значительное количество мигрантов из соседних стран. С другой стороны, в Армении, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине наблюдается отрицательный миграционный баланс.

Население стран региона в основном имеет высокий уровень образования, характеризуется высокими показателями грамотности и достаточно высокой долей людей, имеющих законченное, как минимум, среднее образование. Доля участия в секторе ПОО варьирует от одной четвёртой (Армения, Украина) до почти половины (Россия¹) от общего количества учащихся второй ступени среднего образования. Незавершённое образование также является проблемным вопросом в сфере ПОО: учащиеся покидают учебное заведение до выпуска в большинстве стран.

Высокий уровень бедности – это реальность, в частности в Армении, Грузии и Молдове; семьи, безработное население, а также население, проживающее в сельской местности, наиболее подвержены бедности. Эмиграция населения также приводит к уязвимости детей, оставленных без присмотра. Количество молодого и взрослого населения с ограниченными возможностями не является предельным; его доступ к образованию и обучению, и даже иногда к трудоустройству, часто является достаточно сложным.

Сектор ПОО характеризуется значительным потенциалом в отношении реагирования на демографические или социальные потребности (социальной интеграции). Для решения

¹ Институт статистики ЮНЕСКО, 2012. Допустимо некоторое различие данных национальных отчетов Туринского процесса 2014

стоящих задач предпринимаются различные меры: наиболее нуждающимся лицам выдаются специальные ваучеры; заключение договоров о прохождении стажировки на предприятии также играет свою роль в привлечении молодого населения к получению образования и стимулировании к его завершению; во всех странах разработаны планы по модернизации инфраструктуры в целях облегчения физического доступа лиц с ограниченными возможностями к соответствующим объектам (несмотря на то, что в некоторых странах, например в России, такие планы являются более продвинутыми, чем в других). Усиление гибкости и улучшение реагирования на вопросы, связанные с учащимися, представляющими социально незащищённые группы населения, рассматривается как часть более широкого дискурса о вопросах качества.

Практика установления партнёрства между учебными заведениями ПОО и общественными организациями в целях содействия обеспечению образования для бедных детей существует, но пока еще не является широко распространенной. Службы занятости предлагают непрерывное ПОО для безработного населения, причём приоритетными являются уязвимые группы населения. Также существует понимание относительно дополнительных групп населения, которые потенциально могут получить выгоду от непрерывного ПОО, в том числе лиц, которые смогут дольше сохранить свой статус занятости в связи с демографическими тенденциями старения населения, иммигрантов, которые в большинстве случаев имеют низкие или вообще не имеют каких-либо квалификаций ПОО (Азербайджан, Россия), молодых лиц, не проходивших обучение или являющихся трудоустроенными, молодого и взрослого населения с низким уровнем образовательной подготовки.

Последняя группа населения, к сожалению, является растущей, принимая во внимание тот факт, что количество лиц, досрочно прекративших обучение в учебном заведении, особенно мужского населения, увеличилось в странах Восточной Европы. В Армении, Грузии, Молдове, России и Украине официальное признание неформального и спонтанного обучения считается потенциально полезным для создания повторной мотивации для продолжения обучения в будущем.

Внутренняя эффективность систем ПОО

Вопросы повышения качества образования занимают центральное место в стратегиях по ПОО стран региона и являются целью постоянных изменений, предполагая усиление привлекательности образования для учащихся и их семей, а также улучшение его соответствия потребностям отраслей экономики.

На данный момент разрабатываются механизмы обеспечения качества образования, а также соответствующая методология, в значительной мере под воздействием процессов реформирования квалификаций и создания национальных рамок квалификаций (НРК). Степень развития системы обеспечения качества образования различается по странам: Беларусь пребывает на начальной стадии её разработки, тогда как Грузия уже занимается усовершенствованием своей полностью сформированной системой на основании полученного опыта. Армения ввела систему аккредитации и сертификации для специальности «директор учебного заведения ПОО»; украинские работодатели основали Институт профессиональных квалификаций; а в Молдове недавно было создано Агентство по вопросам обеспечения качества образования.

Работа над вопросами квалификаций и НРК продвигается в странах Восточной Европы, опять же таки с вариациями. Разработка профессиональных стандартов на данном этапе является общим приоритетным направлением в отношении формирования содержания новых квалификаций. Подходы Армении, Азербайджана и Грузии в данном вопросе первоначально в значительной мере базировались на техническом сопровождении, тогда как на данный момент

их деятельность направлена на приведение данных стандартов в соответствие с актуальными потребностями рынка труда. В Молдове и Украине социальные партнёры привлекаются в прогнозируемом порядке, но процесс разработки проходит более медленно, и в некоторой мере наблюдается похожая ситуация в России. В Беларуси началась работа над концептуализацией.

Нормативно-правовая сторона деятельности в сфере НРК была развита в значительной степени по сравнению с Туринским процессом – 2012: либо приняты и действуют соответствующие законы, либо существуют соответствующие стратегии или законы об образовании, предусматривающие создание НРК. В большинстве стран региона происходит разработка и пилотное тестирование блочно-модульных образовательных программ. Усовершенствование учебных материалов и преподавательских подходов, в том числе материалов и подходов, целевой аудиторией которых является взрослое население, а также улучшение управления учебными заведениями определены как целевые области, над которыми планируется дополнительная работа в будущем.

Привлечение молодых преподавателей к профессиональной деятельности является одной из задач, стоящих перед всеми странами. Зарплаты преподавателей выросли, однако остались ниже среднего уровня; среди других мер – пересмотр профиля должности преподавателя, а обучение преподавателей является целью, которая подлежит реализации.

В Молдове и Украине государственные расходы на образование выше средних показателей ЕС, в то время как в других странах эти показатели находятся на низкой или средней отметке. Доля расходов, которая приходится на сектор ПОО, является незначительной по сравнению с расходами в сфере общего образования и с 2012 по 2014 год сократилась в Азербайджане, Грузии и Молдове. Ресурсы не соответствуют потребностям, за исключением, возможно, (некоторых регионов) России, которая в значительной мере стимулирует развитие государственно-частных партнёрств.

Управление системами ПОО

Во всех странах региона политика в сфере ПОО переместилась от разработки в сторону реализации, а интенсивность мониторинга политики, получения соответствующего опыта и предприятия корректирующих мер увеличилась. По сравнению с Туринским процессом – 2010 и 2012, повысился уровень комплексности и производительности работы стран Восточной Европы над политикой в сфере ПОО. Повышенное использование фактических данных проиллюстрировано высоким качеством информации и анализа политики, представленных в национальных отчетах по Туринскому процессу в этом году. Кроме того, в 2014 г. все страны предоставили результаты самооценки деятельности.

Также, заметные изменения заключаются в том, что работодатели и, в меньшей степени, профсоюзы стали более эффективно принимать участие в обсуждении и реализации политики в сфере ПОО. С развитием отраслевых советов по вопросам квалификаций, социальные партнёры получают платформу для более структурированного обсуждения отраслевых стратегий и квалификационных аспектов и смогут задать направление для формирования соответствующих целей и стандартов для учебных заведений ПОО и программ.

Однако социальный диалог должен развиваться через практику. Для преобразования такого диалога в общепризнанную институцию, в которой все партнёры будут характеризоваться открытостью к слушанию и поиску консенсусных решений, требуется время.

На данный момент Грузия демонстрирует наилучший опыт в сфере управления циклом реализации, мониторинга и дальнейшего совершенствования политики в сфере ПОО. Молдова, Россия и Украина характеризуются очень хорошим уровнем развития данной

политики, где в данной сфере в этих странах в течение последних 2-3 лет наблюдается ускорение многих процессов, не в самую последнюю очередь в связи с давлением социальных партнёров, представляющих ключевые отрасли экономики. Армения уверенно прогрессирует в направлении повышения привлекательности сектора ПОО путём улучшения его содержания и инфраструктуры. Сферы для усовершенствования определены, но основная задача заключается в распространении опыта учебных заведений по всей стране. Азербайджан инвестировал значительные средства в сектор ПОО в частности в целях улучшения содержания образования и продолжит осуществлять данные инвестиции в будущем, принимая во внимание смелые обязательства, определённые в соответствующей политике. Такие же обязательства взяла на себя и Беларусь, в которой были приняты новые законы об НРК и отраслевых советах по вопросам квалификаций, и которая собирается приступить к реализации данных законов при ожидающейся поддержке со стороны ЕС.

ВСТУПЛЕНИЕ

Туринский процесс - это анализ политик и систем профессионального образования и обучения (ПОО), продвигаемых ЕФО. В 2014 году он был проведён в третий раз в странах Восточной Европы и других странах-партнерах ЕФО. В отличие от отчетов за 2010 и 2012 год, Восточноевропейские страны в этом году предпочли проведение самостоятельной оценки. Местные заинтересованные стороны и эксперты собрали отзывы в фокус-группах, провели анализ фактических данных и существующих отчетов, а также подготовили проект отчета о проведении Туринского процесса на местах на своем языке.

Самостоятельная оценка - это способ анализа, в котором вся ответственность остается за представителями соответствующей страны. ЕФО предоставлял регулярную методологическую помощь, поддержку на этапе подготовки проекта отчета и после его завершения. Нет сомнений, что самостоятельная оценка, как способ анализа, обеспечивает лучшее качество и сосредоточена на внутреннем анализе за период в несколько лет. В 2014 году, в частности, использование статистики и других фактических данных является очень уместным и вносит дополнительную ясность в общий дискурс.

Системы ПОО имеют много общего между собой в странах Восточной Европы, но всё же, поскольку в странах происходят изменения, возникают некоторые отличия, и, таким образом, их сопоставимость не должна приниматься без аргументации. Мы можем выделить важные общие тенденции реформ (работа над системой квалификаций и национальными рамками квалификаций, которые часто касаются профессиональных стандартов и механизмов обеспечения качества).

Отличия в текущих предпочтениях (в начальном ПОО, в начальном и непрерывном ПОО, в региональном подходе); подходы к разработке политики (приоритетом является новое законодательство или, наоборот, вначале происходит разработка инструментов и методик); роли заинтересованных сторон (сотрудничество против соперничества или бездействие), в качестве нескольких примеров.

Однако, наиболее важно то, что последовательность реформ видна, и во всех странах ПОО было поставлено в сферу приоритетов при разработке политики в соответствующих Стратегиях национального развития. Вопросы квалификаций стоят на первом месте в повестке дня, и их рассмотрение считается необходимым для повышения уровня человеческого капитала и содействия решению таких обсуждаемых проблем как безработица молодежи, рост количества безработных, миграция - беспрецедентных по характеру и объемам, которых они достигли.

С учетом гомогенности и различий, региональное сравнение может предложить многое, а также множество хороших примеров для изучения. Через 5-8 лет системы ПОО стран региона будут пересмотрены и будут иметь больше общих характеристик, чем во время переходного этапа, а также много похожего на системы и подходы в сфере ПОО в ЕС. Сравнение с практиками и подходами систем профессионального образования и обучения ЕС на данном этапе может обогатить развитие национальных систем ПОО.

В основе межстранового обзора лежит семь национальных отчетов и один отчет о местной деятельности. Автор – Сирия Таурелли – занимается разработкой политик развития человеческого капитала в странах Восточной Европы. В настоящее время г-жа Таурелли возглавляет стратегический проект ЕФО по развитию навыков и управления системой ПОО.

1. ВИДЕНИЕ СИСТЕМЫ ПОО

1.1 Десятилетие реформ в сфере ПОО в Восточной Европе

Реформы в сфере ПОО в Восточной Европе проходят свою первую декаду внедрения. Однако, разработанным полноценным отраслевым стратегиям уже 2-3 года. Страновые стратегии ПОО разрабатывались после утверждения Стратегий национального развития, которые признали ведущее место за сферой образования и обучения для национального развития в целом как инвестицией в наиболее ценный ресурс страны. Образование и обучение должно помочь сформировать человеческий капитал, а также независимость индивидуального мнения, ценность инициатив, открытость и способность к обучению в течение всей жизни. Качество и привлекательность, ориентация на обучение в течение всей жизни, обеспечение баланса между целями конкурентоспособности и социальная интеграция, социальный диалог и партнёрство являются основными принципами таких национальных стратегий в сфере ПОО, возникновение которых было простимулировано непрерывным политическим диалогом стран региона со структурами ЕС.

1.2 Основные характеристики видения систем ПОО

В **Армении** сфера ПОО стала приоритетным направлением в национальной повестке дня в 2004 году. С тех пор отрасль выиграла в стратегическом развитии, чему способствовали в основном политика ЕС по вопросам трудоустройства и квалификаций. Процесс проведения реформ поддерживался ЕС и другими донорами. В Национальной стратегии развития Армении на 2014-2025 гг.² человеческий капитал признается основным активом страны; образование является «ключевым конкурентным преимуществом» и инструментом для продвижения имиджа страны, имеющей широкие научные и технологические возможности. Закон «Об утверждении Государственной программы развития образования на 2011-2015 гг.» (ГПРО) направлен на поддержание высокой ценности образования «в целях обеспечения устойчивого развития, поддержания и повышения уровня воспроизводимости ценных человеческих ресурсов».

Основной целью Стратегии развития Армении является создание качественных и высокооплачиваемых рабочих мест путём развития промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг и строительства. Также планируется уменьшение уровня неофициальных трудовых взаимоотношений, особенно в сельском хозяйстве, и продвижение международной экономической интеграции с целью социального и экономического развития.

В этом отношении в сфере ПОО соответствующее внимание было уделено вопросам его качества и соответствия потребностям бизнеса. Стратегия повышения привлекательности имела ощутимые результаты. В сравнении с отчетом о ходе Туринского процесса в 2012 году, продолжилось наблюдаться улучшение восприятия населением сектора ПОО: с образования «второго шанса» для менее имущих слоев населения оно преобразовалось в одну из моделей образования, ориентированных на Европу и связанных с повышением способностей к трудоустройству. При поддержке доноров были проведены ремонт и модернизация двенадцати региональных государственных колледжей, расположенных по всей стране, что значительно повлияло на такое изменившееся представление.

На сегодня не существует какого-либо комплексного подхода к ПОО, по крайней мере, до утверждения изменений в закон об образовании, который сейчас находится на рассмотрении. Сектор ПОО в Армении включает в основном начальное образование и обучение, при этом

² Стратегия развития Армении была утверждена указом Правительства в марте 2014 года.

непрерывному ПОО (НПОО) не было уделено достаточного систематического внимания в связи с его преимущественно неофициальным характером, независимо от того, было ли оно организовано компаниями для своего собственного персонала или примерно 200 обучающими структурами, предлагающими рыночные обучающие курсы. Организация НПОО для безработного населения относится к сфере ответственности Государственного центра занятости, но количество конечных получателей ограничено. Обучение обеспечивается проведением местных конкурсов; школы могут участвовать в тендере при условии их соответствия требованиям относительно опыта и наличия соответствующего оборудования.

Начиная с 2012 г. правительство **Азербайджана** наращивает реализацию реформ системы ПОО согласно особой роли ПОО и занятости, заявленной в Национальной концепции развития “Азербайджан – 2020: взгляд в будущее”, нацеленной на диверсификацию экономики путем развития не связанных с нефтяной отраслью секторов экономики и соответствующих профессиональных навыков.

Долгосрочное видение ПОО, изложенное в принятой в 2013 г. Государственной стратегии по развитию образования, нацелено на развитие основанного на компетенциях образования, государственно-общественных и государственно-частных партнерств, обучения в течение всей жизни, а также модернизацию инфраструктуры и разработку устойчивых и высокоэффективных механизмов финансирования. Среди приоритетов Плана мероприятий по реализации стратегии на январь 2015 г. выделяются следующие: развитие законодательной базы валидации неформального и неофициального обучения, завершение разработки Национальных рамок квалификаций, проведение расширенного анализа рынка труда, сбор данных и развитие информационной системы, повышение межведомственной координации, совместное с национальными и международными партнерами построение региональных центров, а также профессиональная ориентация студентов.

Правительство рассчитывает увеличить взаимосвязь между реформой системы ПОО и другими социально-экономическими политиками, а также повысить уровень сотрудничества между заинтересованными сторонами. Оба аспекта играют важную роль в развитии долгосрочного видения ПОО. В стадии разработки находится Стратегия развития профессионально-технического образования, которая должна принять во внимания оценку Государственной концепции развития профессионально-технического образования на 2007-2012 гг. и расширенный консультационный процесс на уровне заинтересованных сторон. Тем временем, среднее профессиональное образование (колледжи) было выведено из системы высшего образования и переведено на уровень ПОО. Эти меры были поддержаны созданием нового Департамента развития профессионально-технического образования в составе Министерства образования путем слияния Отделов начального и среднего профессионального образования. В целях запуска инновационного процесса и достижения прогресса в реформировании ПОО ожидается внедрение ряда пилотных проектов, на базе которых возможен обмен опытом и его дальнейшее распространение в более широком масштабе.

Национальная стратегия развития **Беларуси** ориентирована на создание новых науко- и промышленно-производственных отраслей, бизнесов и секторов, выпускающих востребованную на международном рынке высокотехнологичную продукцию с высокой добавленной стоимостью. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2020 г. и Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. предполагают в рамках достижения национальных целей проведение масштабных экономических изменений, продиктованных потребностью в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров. Стратегия развития национальной системы образования Республики Беларусь нацелена на удовлетворение потребностей отдельных граждан, общества и государства при создании условий непрерывного развития и подготовки

новых поколений для жизни и работы в гражданском обществе с социально-ориентированной рыночной экономикой.

Первыми двумя среднесрочными приоритетами развития ПОО являются: повышение качества предоставляемых услуг в целях превращения ПОО в катализатор инновационного развития страны, а также обеспечение импульса к наращиванию потенциала социального партнерства в целях приведения образования в соответствие с потребностями рынка труда. Приоритеты второго порядка включают: улучшение имиджа и привлекательности сектора ПОО в целом, а также повышение качества системы квалификаций с целью увеличения ее прозрачности и повышения уверенности работодателей и общественного мнения в качестве и актуальности услуг ПОО. Система ПОО Беларуси рассматривается комплексно, и более 70% институтов ПОО также предоставляют НПО. Свыше 10% занятого населения охвачено различными формами НПО ежегодно, в то время как службы занятости также предлагают обучение взрослых, включая НПО нетрудоустроенного населения и тех, кто находится в поиске первой занятости.

С 2005 года **Грузия** уделяет значительное внимание сфере ПОО, утвердила Концепцию ПОО, после чего в 2007 году приняла Закон о профессиональном образовании, в который были внесены изменения в 2010 году. Прогресс в его внедрении был заметным, в результате чего была разработана Стратегия реформы ПОО на 2013-2020 гг., которой были подведены итоги успешной работы, обозначены извлечённые уроки и разработан план последующих мероприятий.

Такая новая Стратегия ПОО 2013 года ориентирована на высокое качество и гибкость в целях обеспечения высокого уровня общенациональных и индивидуальных человеческих ресурсов, а также в целях интеграции слабозащищенных и уязвимых слоев населения. Конкретные цели Стратегии включают:

- создание общенациональной гибкой сети ПОО, обеспечивающей высокие показатели в сфере развития квалификаций, в целях передачи населению управленческих и технических навыков, необходимых для поддержания конкурентоспособности;
- полное и равноправное привлечение всех слоев населения к возможностям развития их потенциала, в целях предоставления им шанса на получение хорошо оплачиваемой работы или развития собственного дела, содействия получению ими доходов в контексте постоянного развития карьеры и достижения личных результатов.

Стратегия ПОО соответствует Национальной стратегии социально-экономического развития Грузии до 2020 года, согласно которой развитие человеческого капитала является одним из главных приоритетов. Она предусматривает комплексный подход к развитию сферы ПОО, а также призывает к обеспечению коллективного и прозрачного процесса принятия решений и эффективному вовлечению социальных партнеров. Она затрагивает вопросы, касающиеся современных условий и инфраструктуры; высококачественных программ ПОО и их соответствия рынку труда; доступности образования и социальной интеграции; профессионального развития преподавателей; интернационализации системы; широкого признания профессионального образования и гибких переходов между уровнями образования в целях реализации принципов обучения в течение всей жизни.

В 2012 году Министерство образования и науки создало Агентство по вопросам информационной системы управления образованием (EMIS), отвечающее за сбор данных об образовании и предоставляющее Министерству ключевую информацию, используемую для мониторинга и оценки прогресса. Грузия имеет чёткие намерения относительно достижения сферой ПОО уровня, равноценного международному, и она использовала финансирование

доноров, в основном из ЕС, в качестве механизма для инноваций и продолжает следовать заданной цели.

Новый Образовательный кодекс, принятый в **Республике Молдова (далее – Молдова)** в 2014 году, ставит вопросы качества в центр всей образовательной системы. В отношении ПОО, качество означает его привлекательность для студентов и соответствие требованиям рынка труда, а также согласованность с Национальной стратегией развития Молдовы до 2020 г., которая предусматривает обеспечение соответствия между спросом и предложением квалификаций.

Стратегия ПОО на 2013-2020 гг.³ представляет видение сектора профессионально-технического образования образовательной системы: «К 2020 году профессионально-техническое образование должно стать привлекательным, качественным, соответствующим требованиям рынка, доступным, ориентированным на построение карьеры, гибким, обеспечивающим официальное признание неформального и спонтанного обучения, а также мобильность в рамках европейского пространства, в соответствии с положениями Копенгагенского процесса и Брюггского коммюнике. Выпускники учебных заведений профессионально-технического образования должны иметь расширенные возможности для трудоустройства благодаря приобретённым ключевым знаниям, способностям и профессиональным компетенциям».

Нормативно-правовая база, созданная в результате принятия новых законов и политических мер в 2010-2014 гг., выдвигает на первый план проведение углублённых реформ, которые в целом направлены на обеспечение качества образования. Основные нововведения, в сравнении с предыдущими положениями законодательства, включают:

- формирование позиции относительно обучения в течение всей жизни, включая общее, профессионально-техническое, высшее образование и непрерывное обучение, а также признание рамок формального, неформального и неофициального обучения;
- определение результатов обучения для восьми ключевых компетенций;
- формировании инициативного, способного к саморазвитию населения, имеющего знания и навыки, необходимые для трудоустройства, а также формировании независимости индивидуального мнения и действий, открытости к межкультурному диалогу;
- желание создать конкурентное партнёрство в системе между образовательными учреждениями и бизнесом, исследовательскими институтами, профсоюзами, гражданским обществом и медиа.

Изменения, внесенные в течение последних двух лет, также заметны. Национальная стратегия развития и ряд законов проложили путь к новому Образовательному кодексу, которым вводятся инновации в отрасли ПОО (включающие профессионально-техническое образование и обучение). Партнёрство, ориентация на обучение в течение всей жизни, последовательный анализ фактических данных и фактов, а также хорошие шансы на получение поддержки ЕС, представляются успешными показателями.

Видение ПОО в **Российской Федерации (далее - Россия)** представлено в Государственной программе “Развитие образования” на 2013-2020 гг. и соответствующих указах Президента за 2012 год. Политика образования направлена на обеспечение доступа к качественному образованию с возможностью обучения в течение всей жизни, укрепление единства образовательной среды по всей стране, а также обеспечение равного доступа к услугам

³ Постановление Правительства Молдовы № 97/2013

системы образования. Успех достижения заявленных целей будет оцениваться в том числе на основе следующих индикаторов: рост заработных плат и обучения преподавателей, повышение до 37% количества занятых в возрасте 25-64 лет, прошедших профессиональную подготовку, формирование 250 многопрофильных центров начального и непрерывного ПОО к 2018 г. расширение инклюзивности системы ПОО, а также повышение стандартов качества в системе высшего образования.

Принятая в 2013 г. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. представляет комплексный обзор целей и приоритетов развития начального и среднего профессионального образования. Интенсивная законодательная деятельность 2012-2014 гг. включающая Государственную программу “Развитие образования”, в значительной мере преобразовала сферу профессионального образования страны.

В Стратегии изложены условия построения современной системы ПОО, способной обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества, гибко реагировать на социально-экономические изменения, а также предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности. Внедрение стратегии предполагает соблюдение следующих ключевых приоритетов:

- консолидация ведущей роли государственно-частных партнерств в усовершенствовании содержания и предоставления программ ПОО;
- укрепление роли неправительственных институтов в управлении системой ПОО; а также
- институционализация системы ПОО.

Москва имеет собственный план развития ПОО, благодаря децентрализации российской образовательной системы. Стратегия развития Москвы до 2025 года предусматривает роль высококачественных услуг в НПОО и обеспечение соответствия между спросом и предложением квалификаций для жителей города, в достижении целей развития. Система ПОО имеет задачу привлечения инвестиций, и фактически количество случаев сотрудничества государственного и частного сектора в соответствующих отраслях экономики имеет существенное значение. ПОО в Москве очень хорошо представляет комплексный подход к реформе ПОО (который объединяет заинтересованные стороны, предоставляющие контент и финансовые средства), сотрудничество, вовлекающее обучающие структуры всех уровней (школы, колледжи и университеты), восстановление инфраструктуры, а также акцент на НПОО для работающего населения, наряду с начальным ПОО.

Реформирование системы ПОО в **Украине** нацелено на обеспечение достойного ответа на быстро меняющийся спрос на квалифицированную рабочую силу, а также на изменения рынка труда в целом. Система образования ориентирована на решение задач устойчивого развития, изложенных в Национальной стратегии развития образования на период до 2021 г., утвержденной в 2013 году. Согласно этой стратегии ПОО является ключевым элементом развития человеческого капитала, при этом основные его задачи заключаются в следующем: модернизация содержания образовательных программ и институциональной сети путем усовершенствования обучения преподавателей и повышения степени взаимодействия с рынком труда.

Проект Концепции развития образования на период 2015-2025 гг. (еще не утвержденной) предполагает внедрение нового закона о ПОО, который окажет содействие модификации данной системы путем:

- учреждения двухуровневого профессионального образования: квалифицированный рабочий и младший специалист;
- внедрение диверсифицированных форм обучения, включая обучение на рабочем месте;
- расширение автономии учебных заведений; а также
- повышение уровня регионализации в целях удовлетворения образовательных потребностей отдельных регионов.

Процесс реформирования системы образования Украины отличается высокой степенью последовательности, тем не менее необходимо преодоление существующих законодательных барьеров, например, одобрение разработанной Концепции образования и обновление Закона о профессионально-техническом образовании от 1998 года. Ожидается, что новый Закон о профессиональном образовании окажет содействие реформированию колледжей и их внедрению в систему сети учебных заведений ПОО, что соответствует Закону о высшем образовании от 2014 года. Данный закон позволил переформатировать степени и типы квалификаций высшего образования, разбив их по трем степеням и введя научную степень, в то время как за колледжами было закреплено предоставление новых квалификаций младших специалистов.

В предыдущие годы были разработаны многочисленные законодательные инициативы в сфере развития начального и непрерывного ПОО, поддержанные в период 2012-2014 гг. целым рядом постановлений и приказов по их внедрению. Только в 2012 г. были одобрены следующие законы:

- управление системой ПОО – повышение полномочий местных и региональных органов управления ПОО в сфере принятия решений;
- профессиональное развитие рабочей силы – регулирование формального и неформального НПО, предоставляемого работодателями;
- занятость – расширение профессиональной ориентации и возможностей обучения для ряда групп населения;
- работодатели – расширение их вклада в прогнозирование и развитие навыков;
- государственный заказ – реформирование механизмов планирования обеспечения ПОО; а также
- ответственность министерств и соответствующие роли ПОО.

Национальные и международные проекты расширили инновационные возможности утвержденных законодательных актов, в то время как проекты сотрудничества со странами-членами ЕС придали дополнительный импульс законотворческой деятельности. Успех в реализации задач по регионализации образования был достигнут и закреплен в рамках пилотирования различных методов анализа и прогнозирования региональных потребностей в навыках, анализа и мониторинга политики, включающего оценку затрат на внедрение различных политических инициатив, а также оценки спроса рынка труда и адаптированного предоставления услуг ПОО. Украина относит ЕС, в том числе ЕФО, а также Канадское

международное агентство развития (CIDA) к перечню ключевых партнеров по преобразованию системы ПОО.

1.3 Основные изменения после 2010 года

С момента запуска реформ систем ПОО в Восточной Европе прошло около десяти лет. Многие страны приняли вызов по преобразованию сектора профессионального образования и обучения, вернув его в качестве важного игрока на рынок труда и в жизнь общества в целом. Однако процесс преобразований не завершен, при этом есть указания на непреходящее наличие политической воли к продолжению реформ их полномасштабным внедрением в практику.

Существенного прогресса удалось достичь в разработке видения ПОО на период 2010-2014 гг. в значительной мере состоящего в формулировке национальных стратегий в сфере ПОО и реализации законотворческих инициатив, включающих:

- Национальные стратегии развития систем ПОО в странах Восточной Европы, определяющие человеческий капитал в качестве ключевого достояния, способствующего достижению сбалансированного устойчивого развития и экономической конкурентоспособности, а также поддержанию социальной сплоченности общества.
- Приоритезацию политик образования и обучения в средне- и долгосрочных национальных повестках дня, ведущих к разработке новых стратегий в сфере образования и обучения (и в ряде случаев – национальных программ), соответствующих национальным целям развития.
- Видения развития систем ПОО, отражающие текущий диалог с ЕС, рассматривающий ПОО как неотъемлемую часть системы образования, обеспечивающую качественные компетенции, соответствующие потребностям рынка труда и отдельных граждан, а также концепции обучения в течении всей жизни. Большинство стран (за исключением Армении и частично Грузии) сформулировали комплексное определение системы ПОО, охватывающее как начальное, так и непрерывное ПОО.
- Интенсивную законотворческую деятельность в секторе ПОО. Законы и подзаконные акты охватывают: системную структуру, включая уровни квалификаций и формирование Национальных рамок квалификаций; систему управления, включая финансовые механизмы, роль социальных партнеров и децентрализацию, а также формы обучения и переобучения и другие важные аспекты. Процесс модернизации законодательства еще не завершен; все страны продолжают пополнение нормативно-правовой базы и пересмотр действующих положений.

Ключевой краткосрочной задачей в странах Восточной Европы представляется повышение привлекательности системы ПОО. После целого ряда лет непрерывно снижающейся активности в системе ПОО все страны в целях улучшения социально-экономических и демографических показателей стремятся к повышению уровня участия в профессиональном образовании и обучении своих стран.

2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА

2.1 Обзор факторов экономики и рынка труда в регионах

Страны региона обладают разнообразной территориальной, экономической и демографической структурой, что необходимо учитывать при сопоставлении индикаторов экономики и рынка труда, поскольку данные факторы оказывают непосредственное влияние на стратегии развития навыков. В настоящем и следующем разделах представлен анализ ключевых факторов, влияющих на потребности в навыках, а также обозначены сходства и различия в национальных политиках развития навыков.

Во всех странах Восточной Европы наблюдается рост ВВП, в то же время темпы его прироста и характеристики экономического развития неоднородны. Как показывают исследования, наибольшие темпы роста ВВП демонстрируют Азербайджан и Молдова, в то время как остальные страны в 2013 г. отмечают снижение уровня ВВП по сравнению с 2011 годом. ВВП на душу населения составляет 24,120 долларов США в России, 8,787 долларов США в Украине, и 4,669 долларов США в Молдове (ППС, 2013 г.) при разном национальном удельном весе сферы услуг, промышленности и сельского хозяйства, а также различных масштабах неформальной экономики. Кроме того, отличительной чертой России является позитивный показатель чистой миграции, и негативный показатель – Молдовы. Более подробно эти данные изложены в Приложении 1.⁴

Участие в рынке труда в целом в Восточной Европе достаточно высокое, за исключением Молдовы (см. Таблицу 1 ниже). Хотя уровень участия женщин значительно ниже, чем мужчин, разница не очень большая. В сравнении с Туринским процессом 2012 года в регионах, уровень активности вырос во всех странах, кроме Азербайджана, в то время как в Молдове наблюдались колебания показателя в течение 2011-2014 гг.

Уровень безработицы сравнительно низкий; только в Армении и Грузии он высокий. Уровень безработицы среди молодёжи выше общего показателя: опять же, выделяются Армения и Грузия. Все страны характеризуются снижением общего уровня безработицы, а также безработицы среди женщин. Уровень безработицы среди молодежи имеет те же тенденции в этих странах, кроме Азербайджана, в отношении молодых женщин. Сравнительная таблица представлена в Приложении 1.

Большая часть населения трудоустроена в сфере услуг; только в Грузии значительно больше людей работает в сельском хозяйстве. Во всех странах доля сельского хозяйства в национальном ВВП низкая в сравнении с количеством населения, трудоустроенного в этой отрасли. В Грузии разница поразительная, что может быть связано с вовлеченностью населения, задействованного в натуральном сельском хозяйстве. Наконец, часть не работающей и не обучающейся молодёжи достаточно высокая в Молдове (в основном среди мужчин) и в Армении (в основном среди женщин). В Армении это также связано с очень высоким уровнем безработицы среди молодежи.

⁴ Более подробную информацию см. в отчет ЕФО по ключевым индикаторам 2014 (ЕФО 2015)

ТАБЛИЦА 2.1 ИНДИКАТОРЫ РЫНКА ТРУДА (ПОСЛЕДНИЕ ДОСТУПНЫЕ ГОДЫ, %)

		Армения	Азербайджан	Беларусь	Грузия	Молдова	Россия	Украина
Показатели экономической активности по полу (15+)	Всего	62,7	66,7	55,5	66,2	41,4	68,7	65,0
	Жен.	55,2	64,7	50,0	56,8	38,6	63,3	58,9
Показатели занятости по полу (15+)	Всего	51,9	63,4	М	56,6	39,3	64,9	60,3
	Жен.	45,2	60,9	М	49,8	37,0	60,1	55,3
Социальная нагрузка (15+)		0,7	0,5	М	0,6	1,5	0,5	0,6
Показатели безработицы по полу (15+)	Всего	17,3	5,0	0,6	14,6	5,1	5,5	7,2
	Жен.	18,2	5,9	0,6	12,3	4,1	5,1	6,2
Показатели молодежной безработицы по полу (15-24)	Всего	35,4	13,7	М	35,6	12,2	14,8	17,4
	Жен.	4,7	15,6	М	36,1	12,7	15,1	16,3

Примечание: Армения – население в возрасте 15-75; Россия - население в возрасте 15-72; Украина - население в возрасте 15-70; Беларусь (уровни безработицы) – административные данные, население в возрасте 16-59 (муж.) и 16-54 (жен.); М: отсутствие данных.

Источник: Национальные комитеты статистики (Беларусь: показатели экономической активности – МОТ)

2.2 Связь между факторами экономики и рынка труда и квалификациями

Экономика **Армении** восстановилась, как можно увидеть из ВВП за 2010-2013 гг., после значительного спада в 2009 году, и баланс между отраслями в целом оставался стабильным. Развитие МСП продолжает оставаться приоритетным для правительства. В 2010 году доля МСП в ВВП выросла до 43% по сравнению с 41,7% в 2008 году.

Уровень занятости незначительно вырос в 2011-2012 гг., при этом самый высокий показатель имели лица, которые получили высшее образование, после которых шли выпускники ПОО. Однако те, кто имел только квалификации подготовительного ПОО, характеризовались самым высоким показателем безработицы. Неофициальная занятость оставалась на уровне 50,1% в 2012 году, а местами приближалась к 80% в сельской местности. Безработица среди молодежи и длительное отсутствие трудоустройства существенно не снизились. В настоящее время, квалификации требуют идентификации, и прогнозы скорее случайны, чем систематичны.

Согласно данным, как работодателей, так и разработчиков политики, вопросы квалификаций не являются основным препятствием для создания рабочих мест в Армении. Низкая инвестиционная привлекательность и невыгодная бизнес среда имеют более сильное влияние на проблемы трудоустройства, уровень которого не увеличивается. Кроме того, уровень заработных плат низкий или очень низкий, никак не стимулирует появление динамики на рынке труда.

Все вместе эти вопросы являются структурообразующими с точки зрения потребностей. Национальная стратегия занятости на 2013-2020 гг. акцентирует внимание на том, что рабочие места будут создаваться путем развития МСП; поэтому стратегия развития навыков может также стать выгодной для МСП. Позже принятый Закон о занятости предусматривает реализацию таких мер как предпринимательская деятельность, обучение, целенаправленная поддержка при поиске работы и других.

Азербайджан внедряет активные меры по диверсификации экономики, сопровождающиеся масштабными инвестициями и созданием новых рабочих мест. По уровню занятости Азербайджан занимает второе место в регионе после России, тем не менее в период 2012-2014 гг. наблюдалось определенное снижение показателей занятости. Уровень безработицы сократился как среди мужчин, так и среди женщин, за исключением показателей молодежной безработицы среди женского населения, которые продемонстрировали некоторый рост.

За последние годы увеличился объем не нефтяных секторов экономики и их удельный вес в ВВП. Пик роста пришелся на 2012-2013 гг.. Государственная программа развития промышленности на период до 2020 г.⁵ продвигает инновационное развитие, особенно в сфере производства и экспорта, направленное на такие приоритетные сектора, как сельское хозяйство, управление водными ресурсами, строительство, судостроительство и металлургия, при одновременном определении вызовов развития человеческого капитала.

Направленная на раскрытие потенциала каждой территории стратегия диверсификации экономики регионально обусловлена и сопровождается государственными инвестициями в инфраструктуру. Планы создания индустриальных парков и парков высоких технологий по всей стране сосредоточены на развитии МСП, охваченном также Государственной политикой развития предпринимательства до 2017 г., обеспечивающей кредитование технологически инновационных и экспортно-ориентированных МСП, бизнес-инкубаторов, а также предоставление обучения и консультационных услуг.

Министерство образования ввело компетенции по предпринимательству и бизнес-навыки в национальный kurikulum среднего общего и профессионального образования, однако пока сложно оценить результаты данной инициативы, и многое предстоит сделать в будущем. В 2014 г. Министерство образования и Национальная конфедерация работодателей запустили совместную деятельность по систематизации партнерских взаимоотношений между образованием и бизнесом. Аналогичных соглашений удалось достичь и с секторными организациями.

Технические дискуссии позволили признать методики прогнозирования навыков в качестве центрального элемента приведения предложения навыков в соответствие со спросом рынка труда и повышения качества занятости, однако при этом была отмечена потребность в развитии аналитической и информационной базы в целях формирования системы прогнозирования навыков. Министерства и государственные агентства проводят секторные и региональные исследования, в то время как учебные заведения осуществляют сбор данных и качественной информации. Тем не менее, полученные результаты не всегда используются или передаются. Министерство запустило онлайн базу данных, публикующую в открытом доступе текущие вакансии на предприятиях.

В то же время Азербайджан ведет разработку Национальных рамок квалификаций, обеспечивающих баланс между спросом и предложением навыков. Министерства и представители социальных партнеров пришли к соглашению о том, что секторный диалог должен служить поддержкой как развитию НРК, так и прогнозированию навыков. В связи с этим в 2014 г. прошло обсуждение возможной роли отраслевых советов по профессиональным навыкам в качестве платформы социального партнерства в ПОО.

Представители растущих секторов экономики демонстрируют приверженность развитию навыков в рамках участия в разработке профессиональных стандартов и учебных программ. Пересмотр профессиональных стандартов – динамичный процесс, развивающийся как ответ на запрос работодателей о повышении актуальности стандартов, которые должны влиять на

⁵ Приказ Президента Республики Азербайджан № 964 от 25 декабря 2014 г.

формирование содержания обучения и присваиваемые квалификации в начальном и непрерывном ПОО. Кроме того, ведется модернизация национального классификатора профессий.

Экономические требования являются наиболее влиятельным фактором модернизации системы ПОО в **Беларуси**, реализуемой в соответствии с Национальной стратегией устойчивого развития. Приоритезация технологического развития и формирования наукоемкой экономики отводит особую роль образованию и в частности сектору ПОО. Современные тенденции ставят в центр внимания развитие качества профессиональных навыков и их гибкости в целях повышения привлекательности для студентов и их семей системы ПОО, адаптированной к индивидуальным потребностям в обучении (в рамках начального или непрерывного ПОО), продиктованным спросом рынка труда. Перенос акцента Национальной стратегии на развитие более продуктивной экономики до сих пор ожидает практической реализации, в то время как система ПОО продолжает сталкиваться с многочисленными вызовами.

В настоящее время спрос на среднеквалифицированную рабочую силу превышает предложение. Учитывая, что 80% всех вакансий представляет собой запрос на рабочие профессии, ограниченность предложения отражает два взаимосвязанных фактора: несоответствие между доступными рабочими местами и имеющимися квалификациями, а также непривлекательность предлагаемых вакансий. Для среднеквалифицированного гражданина эмиграция в поисках более высоких заработков стала выходом из создавшегося положения. Экономическое обоснование чаще всего лежит в основе трудовой миграции, хотя социальные аспекты также влияют на принятие решения о миграции.

В то же время изменение экономического профиля страны оказывает воздействие на формирование структуры занятости. В период 2009-2014 гг. процент населения, занятого в промышленном секторе, оставался относительно стабильным, в то время как доля занятости в сфере услуг показала рост. Только в торговле за тот же период уровень занятости повысился с 13,5% до 14,3%, в то время как показатели сельского хозяйства в 2009-2013 гг. упали с 10,8% до 9,5%.

Работодатели продолжают демонстрировать неудовлетворенность результатами ПОО, однако к сегодняшнему дню не разработано эффективных механизмов по удовлетворению насущного спроса или развитию совместных мер по повышению качества образования и обучения. Наращивание социального партнерства в системе образования – ключевой приоритет Министерства образования. Система ПОО признает необходимость принятия шагов в этом направлении, выделяя важность качественного построения данного сотрудничества, отражающего как национальные, так и региональные цели и учитывающего партнерские взаимоотношения с национальными объединениями работодателей, различными экономическими секторами, индивидуальными предприятиями и провайдерами ПОО.

Экономика **Грузии** стабилизировалась после серьезного кризиса 2008 года, и средний уровень роста ВВП с 2010 по 2013 год составил 5,7%. Каких-либо значительных изменений в соответствующих экономических отраслях, имеющих влияние на экономику, а также в доле занятого населения в экономических отраслях, не наблюдалось. Сфера услуг и промышленность играют лидирующую роль в росте благосостояния Грузии, особенно торговля (17,3% ВВП в 2013 году), за которой идет производство (10,6%).

Конструктивная безработица сохраняется, несмотря на восстановление экономики. Доля самозанятого населения очень высокая (61% в 2013 года), которое сосредоточено в сельской местности, где преобладает слабо продуктивное сельское хозяйство. Рост производительности труда наблюдался в промышленности, транспорте и коммуникациях, оптовой и розничной торговле. Как трудоустроенное, так и безработное население имеет хорошее образование по

всей стране в результате популярности высшего образования. Выпускники, получившие высшее образование продолжают иметь самый высокий показатель безработицы, при этом выпускники ПОО составляют более 47% наибольшей категории безработицы среди молодежи (в возрасте 15-24 лет). Молодежь сталкивается с препятствиями при выходе на трудовой рынок, начиная с факта, что высшее образование является предпочтительным для работодателей, независимо от типа предлагаемой работы. Также, требование о предыдущем опыте работы ограничивает тех, кто впервые обращается за поиском работы. Сельскохозяйственная отрасль является запасным вариантом от безработицы как для молодежи, так и для взрослого населения.

Одновременное существование долгосрочной безработицы и экономического роста заставило Правительство создать новый Департамент по вопросам политики занятости и труда в 2013 году для продвижения и управления активными мерами. Подготовка к созданию информационной системы о рынке труда продолжается.

Коммунальные услуги, горнодобывающая и перерабатывающая промышленность, химия и фармацевтика, железнодорожные перевозки и логистика показали позитивные перспективы для трудоустройства, но предложение ПОО не соответствует спросу. В соответствии с законодательством, анализ рынка труда является обязательной мерой для утверждения новых квалификаций; однако анализы проводятся нерегулярно и не скоординированно, поэтому до сих пор нет систематического получения информации от рынка труда о квалификациях ПОО. Планируется более активно привлекать отраслевые комитеты к определению потребностей в квалификациях, однако комитеты на сегодняшний день характеризуются потерей участников-работодателей (в основном в них работают технические эксперты, а не социальные партнеры). Финансовая поддержка ЕС должна ускорить этот процесс.

Мероприятия, направленные на обеспечение соответствия между спросом и предложением квалификаций включали: содействие сотрудничеству между институтами и предприятиями, введение в программу обучения практики в размере 40% или более кредитов для каждого уровня ПОО, мониторинг препятствий (напр., через проверку хода обучения) для поиска операционных решений. Работа над созданием модульных образовательных программ будет продолжаться до 2017 года, а также с целью усовершенствования для обеспечения соответствия спросу. Инвестиции в обучение предпринимчивости являются частью стратегии для предоставления населению лучших возможностей для трудоустройства: ключевые компетенции являются не менее важными чем технические квалификации и им уделяется внимание в ПОО. Инновации, креативность и предпринимчивость играют ключевую роль в стратегии ПОО на 2013-2020 гг.

В **Молдове** 53,5% трудоустроенного населения в 2013 г. было занято в сфере услуг, являющейся наиболее трудоемким сектором этой страны. Кроме того, данный показатель заметно превысил уровень занятости в этом секторе в 2012 году. Исследование, подготовленное в 2014 г. национальной Организацией для развития сектора малых и средних предприятий, показало, что недостаточная квалифицированность человеческого капитала и нехватка рабочей силы представляют собой основные ограничения динамичного развития МСП. В то же время сельскохозяйственный сектор в 2013 г. обеспечил наиболее значительный вклад в ВВП по сравнению с 2012 годом.

Ситуация с занятостью улучшается, но довольно медленно. Занятость в неформальных секторах экономики достигла значительных 13,9% и доля персонала, занятого на работах, не соответствующих квалификации в реальности составляет 7,3% от общего числа трудоустроенных лиц, что ниже чем в 2012 году. Ситуация с занятостью молодежи значительно лучше (имеется тенденция к снижению уровня безработицы среди молодежи). Рынок труда признает более высокий уровень образования и профессиональных квалификаций; в то же

время спрос на неквалифицированный персонал (с начальным образованием или даже без него), значительно вырос в период с 2010 по 2012 гг..

Молдова не выиграла в демографии, хотя абсолютное число населения трудоспособного возраста неуклонно растет и достигло 66% от общей численности населения. Наиболее ярким сигналом является уровень активности, который остается достаточно низким в Молдове, несмотря на увеличение на 1,8% в 2013 году по сравнению с 2012 г. Это частично объясняется эмиграцией и ее косвенными последствиями: во-первых, эмигранты сами себя считают неактивными; во-вторых, члены семьи, как правило, полагаются на денежные переводы, а не становятся активными на внутреннем рынке труда.

Уже шесть лет национальный центр занятости реализует прогноз развития рынка труда и барометр торговой (профессиональной) конъюнктуры, в том числе: структура занятости по видам деятельности, создание новых рабочих мест и покрытие дефицита рабочей силы, сотрудничество работодателей с агентствами по трудоустройству по программам профессиональной подготовки. Такая деятельность оказалась полезным источником информации для выпускников начальных и средних школ, а также полезной для планирования. Существует кабинет для ознакомления с информацией о системе ПОО.

Вебсайт центра публикует вакансии, помимо прочей ценной информации для соискателей и эмигрантов для восстановления их потенциала. Местные центры занятости оборудованы сетью интранет для ознакомления с соответствующей информацией в режиме реального времени.

Пересмотр и утверждение классификатора профессий в 2014 году было главным достижением в управлении рынком труда. Перечень торговой (профессиональной) конъюнктуры включает предложения по образовательным программам и получение квалификаций среднего ПОО, и будет пересмотрен для приведения в соответствие новому классификатору. После утверждения формата национальных стандартов занятости (2011), были разработаны новые стандарты, которые начали применяться с 2012 года. Кроме того, процесс разработки и утверждения новых стандартов был систематизирован в 2014 году, с ожидаемыми положительными изменениями для упрощения их разработки и утверждения в будущем.

Профессиональные стандарты формально признаются основой для проведения реформы квалификаций ПОО. Отраслевые комитеты (социальное партнерство в ПОО) делают свой вклад в подбор квалификаций через изучение потребностей в обучении в отрасли, а также анализе профессий для их внесения в новые профессиональные стандарты.

Другой инициативой системы ПОО с целью повлиять на потребности рынка труда являются инвестиции в обучение предпринимчивости и предпринимательству. Обучение инновационности проводится для молодежи в школах и содействует предпринимательству. Не менее важным является обучение предпринимчивости, проводимое для поддержки слабо защищенных групп населения. Предпринимательство является целью нового Образовательного кодекса Молдовы, имеющего целью формирование инициативных личностей, имеющих независимое мнение.

Россия поставила в качестве национальных целей диверсификацию своей экономики и усиление промышленной базы. Основные инвестиции в последние годы были сделаны в транспорт и коммуникации, производство, оборонную промышленность, горнодобывающую и перерабатывающую промышленность. Связанные цели включают создание 25 миллионов рабочих мест для высококвалифицированного персонала, что для ПОО означает быстрое создание новых образовательных программ и обновление существующих для удовлетворения нужд так быстро развивающегося рынка труда.

Региональные различия очень велики, с различными экономическими профилями, уровнем развития, и соответственно, разными уровнями дохода. Одним из краткосрочных последствий

является внутренняя миграция в регионы, предлагающие лучшие перспективы, особенно молодого квалифицированного населения. Миграция молодежи лишает наименее развитые регионы человеческого капитала, делая различия еще более очевидными. Мотивы для измерения роста и развития на региональном или местном уровне достаточно незначительные в связи с централизацией системы.

60% населения находилось в трудоспособном возрасте в 2013 году, а российское население в целом стареет. Трудовая миграция оценивается в общем в количестве 4,5 миллионов человек, включая легальных мигрантов (1,15 миллионов) и нелегальных мигрантов. Иммигранты в основном работают на стройке и в торговле, и 40% всех иммигрантов не проходили какого-либо профессионального обучения. В то же время, существуют государственные программы по привлечению высококвалифицированного персонала из-за границы.

Безработица была низкой и ожидается, что она останется на уровне 5,7-6,0% в 2014 году. Государственные центры по трудоустройству также публикуют вакансии онлайн, и организуют НПО для безработных. Компании показывают наибольший дефицит квалифицированных рабочих и специалистов в сфере здравоохранения, образования и розничной торговли. Также существует высокий спрос на квалифицированный персонал в производстве и строительстве. Центры занятости предлагают услуги по профориентации ученикам и выпускникам школ. Профориентация была достаточно активной в 2013 году, в ней приняли участие 766 000 молодых людей в возрасте 14-17 лет и 815 000 школьников.

Прогнозирование потребностей в квалификациях часто не запланировано и не интегрировано в систему. В то же время, новые возможности прогнозирования потребностей в рабочих и профессионалах среднего уровня, развиваются в регионах на основании кластерного подхода. Подход использовался в Тамбовской области, Республике Татарстан, Пермской области, и других регионах. С целью обеспечения соответствия между спросом и предложениями квалификаций, обширная программа сотрудничества между Министерством Образования, Агентством по стратегическим инициативам и Немецкой торговой палатой предусматривает введение элементов двойной системы в более чем 10 регионах.

Закон "Об образовании в Российской Федерации" содержит важные положения для эффективного сотрудничества в сфере образования. Закон устанавливает конкретные сферы сотрудничества, такие как разработка гибких курсов для предприятий; договора на обучение на рабочих местах; оплата предприятиями обучения студентов. Существует обучение предпринимчивости, и оно активно продвигается в течение последних нескольких лет.

Отчет по самооценке деятельности выявил перечень необходимых преобразований в следующих трех областях: независимая оценка компетенций студентов системы ПОО при участии работодателей и НПО; качественное и количественное планирование рабочей силы в регионах; а также сотрудничество образования и бизнеса, направленное на наращивание эффективности в части повышения актуальности обучения рыночному спросу и привлечения дополнительных финансовых ресурсов в систему ПОО. Работодатели заняты в разработке профессиональных стандартов, а также модернизации инфраструктуры и учебных программ ПОО. Тем не менее, на этом пути еще предстоит многое сделать.

В экономике **города Москвы** преобладают торговля и услуги, включая высококвалифицированные, такие как исследования и разработки в сфере коммерческих и информационных технологий. Промышленность следует за ними с точки зрения валового продукта города. Москва имеет наивысшую концентрацию высококвалифицированных специалистов в стране, и даже работы технического уровня выполняются лицами с высшим образованием. Существует недостаток надлежащим образом квалифицированных рабочих и

технического персонала. Департамент ПОО принимает меры для повышения уровня квалификации через подготовку студентов.

Прогнозы демографической оценки, включая внутреннюю миграцию, социально-экономических тенденций и потребностей в специалистах были улучшены, с целью усовершенствования механизма планирования (государственный заказ на образовательные институты).

Профессиональные стандарты разрабатываются при участии работодателей, как и в других регионах Федерации, изменяемая часть образовательных программ адаптируется для удовлетворения потребностей на местах. Роль предпринимательства и других ключевых компетенций признается гораздо выше, чем ранее. Законодательство хорошо разработано, но его имплементация запаздывает. Участие работодателей, улучшенная координация между департаментами различных государственных органов, и разработка региональных рамок квалификаций являются основными приоритетами на ближайшее будущее.

Динамика роста ВВП в **Украине** в целом показывала позитивное развитие с периода экономического кризиса 2008 года, за исключением очевидного ухудшения ситуации, вызванной политическим кризисом и военным конфликтом на востоке страны в 2014 году. Всемирный банк оценил падение уровня ВВП в 2014 г. на уровне 8%. Ключевыми отраслями экономики остаются: промышленность (обрабатывающая и металлургическая), химическая, транспортная, сельскохозяйственная, розничная торговля, телекоммуникации, строительство и туризм. После вступления во Всемирную торговую организацию (ВТО) в 2008 г. Украина приняла ряд законов и постановлений, способствовавших наращиванию эффективности экономических процессов в рамках общей тенденции к повышению конкурентоспособности украинских предприятий. Договор об ассоциации ЕС и Украины от 2014 г. призван повысить уровень сотрудничества в таких секторах, как транспорт, защита окружающей среды, промышленное производство, сельское хозяйство, туризм и сфера услуг.

Однако позитивные факторы, определяющие рост спроса на навыки, соседствуют с негативными тенденциями. Одним из наиболее значимых вызовов представляется теневая экономика, составлявшая в 2013 г. 23,6% от уровня ВВП по данным Национального статистического бюро, и до 40% – по данным международных источников. Эти данные стоят в одном ряду с показателями достаточно низкой занятости в секторе МСП и высокой пропорции низкоквалифицированной рабочей силы.

Вклад в ВВП существенно отличается по регионам, при доминировании промышленного производства на востоке Украины и более высокой развитости сферы услуг и туризма – на западе. Потенциал новых направлений экономики с точки зрения создания рабочих мест также неоднороден.

Уровень безработицы незначительно снизился с 8,1% в 2010 г. до 7,2% в 2013 г., возможно, по причине политического и военного кризиса. Однако показатели занятости также сократились с 60,1% в 2013 г. до 57,9% в 2014 году. Существуют указания на то, что работодатели предпочитают нанимать молодежь в отличие от возрастных работников. Это связано с большей способностью молодых использовать новые технологии в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве. Характеризуя местный рынок труда, Всемирный банк отмечает низкие показатели трудовой мобильности населения, высокий уровень неформальной занятости, а также несоответствие предлагаемых навыков текущему спросу.

В кратко- и среднесрочной перспективе ожидается нехватка трудовых ресурсов рабочих специальностей. В то же время предполагается, что объем промышленного производства в стране увеличится, тем не менее, это может произойти на фоне как избыточного предложения выпускников ВУЗов среди потенциальных работников, так и наличия потребности в

переподготовки текущих рабочих кадров. Согласно Исследованию деловой среды и эффективности предприятий Всемирного банка (BEEPS) в 2014 г. 20% предприятий заявляли о нехватке актуальных профессиональных навыков как об основном ограничении развития бизнеса.

Правительственная стратегия развития навыков направлена на поддержание экономического роста в рамках решения насущных проблем с помощью двух ключевых инструментов: реформирование системы государственного заказа, в настоящее время осуществляющего краткосрочное планирование потребностей в навыках, и регионального развития в целях продвижения экономической конкурентоспособности и привлекательности различных территорий.

В целях определения средне- и долгосрочных потребностей рынка труда и оценки результатов анализа в контексте региональных и местных условий был применен метод прогнозирования профессиональных навыков. Тем не менее, пилотные инициативы пока не внедрены в практику. В настоящее время в данном направлении реализуется большое количество инициатив, не связанных друг с другом, что ставит вопрос о развитии взаимосвязей между органами по сбору и управлению аналитическими данными.

Предполагается, что внедрение политик регионального развития в сфере ПОО будет включать более эффективное определение спроса рынка труда и системное управление, социальное партнерство, создание современных специализированных учебных центров, а также улучшение социального статуса рабочих профессий. Правительство также рассматривает пути оказания содействия трудовой мобильности в контексте ослабления существующих административных препон для внутренней миграции.

Правительство осознает возможности сектора ПОО влиять на потребности экономики и рынка труда через обучение предпринимательству и НПО. В систему начального ПОО были введены новые предметы по обучению навыкам предпринимательства и ведения бизнеса, хотя успешный опыт в области методов эффективного обучения и содержания образовательных программ большей частью не выходит за рамки пилотных проектов. Дальнейшая популяризация обучения предпринимательству будет интегрирована в правительственную политику развития МСП, нацеленную на повышение доли МСП в национальной экономике.

В 2012 г. система НПО получила новый импульс к развитию благодаря утверждению правительством нового закона, вводящего понятия неформального и неофициального обучения и механизмов их признания. Данным законом ответственность за систему НПО перекладывается на работодателей. Одновременно с этим определяются законодательные, институциональные и финансовые рамки системы профессионального развития. Закон предусматривает обеспечение всех работников профессиональной подготовкой как минимум раз в пять лет, в отличие от сегодняшнего среднего показателя охвата обучением один раз в 12 лет.

Система ПОО Украины достигла определенного прогресса в удовлетворении спроса экономики и рынка труда. Особого внимания здесь заслуживает консенсус, достигнутый по вопросам приоритетов политики, законодательской деятельности, внедрения ряда методик прогнозирования навыков, активных мер по повышению соответствия навыков потребностям рынка труда, а также подвижки в сфере политики и практики регионального развития. В настоящее время рассматриваются планы по модернизации нормативно-правовой базы ПОО, распространению социального партнерства в рамках системы ПОО и развитию системы обеспечения качества обучения.

2.3 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 года

Рынки труда Восточной Европы, как правило, сочетают высокие показатели активности населения (за исключения Молдовы) и низкопродуктивную занятость, неполную занятость, а также высокую долю неформальной экономики. Участие на рынке труда увеличилось с Туринского процесса 2012 во всех странах, кроме Азербайджана. Высокий уровень безработицы характерен только для Армении и Грузии, хотя молодежная безработица пропорционально выше общих показателей безработицы во всех странах. Сфера услуг уже в течение многих лет охватывает занятостью больше населения, чем любой другой сектор экономики. Тем не менее, сельское хозяйство также сохранило свои передовые позиции в занятости, традиционно показывая низкий уровень продуктивности пропорционально общему количеству трудоустроенных в этом секторе.

Условия рынка труда оказывают влияние на индивидуальный выбор образовательной стези, будущей профессии и планов по эмиграции. И хотя большинство занятых на сегодняшний день обладают средним общим или средним специальным образованием, статистика последних лет по выпускникам учебных заведений показывает рост окончивших высшие учебные заведения пропорционально тем, кто получил средние квалификации, и значительный спад уровня выпускников сектора ПОО. Тем временем работодатели выражают неудовлетворенность качеством компетенций, которое демонстрируют соискатели при найме на работу.

Сложившаяся ситуация таит в себе двойную угрозу: с одной стороны, может оказаться невозможным найти замену работающим сотрудникам по причине снижающегося объема выпускников ПОО, с другой стороны, доступные для найма выпускники ПОО могут не обладать достаточным уровнем компетенций. Тем не менее, по заключению всех страновых отчетов Туринского процесса решение данной ситуации может быть найдено на местном уровне при участии работодателей в разработке и предоставлении услуг ПОО.

Таким образом, более углубленный анализ навыков и рынков труда показывает взаимодействие разнообразных проблем и факторов, что доказывает невозможность выработки единого решения всех накопившихся задач. Тем не менее, отмечается прогресс по следующим направлениям:

- Национальные власти разрабатывают или предпринимают иные шаги по устранению неудовлетворенности качеством рабочих квалификаций: системы ПОО и высшего образования достигли консенсуса по повышению качества предоставления профессиональной подготовки для решения этой проблемы. Данные 2014 г. демонстрируют разработку определенного круга мер, отличающихся большей внутренней координацией.
- Продолжается разработка и тестирование методов прогнозирования навыков в целях повышения качества оценки рыночного спроса. Достигнуто общее понимание того, что существующий на сегодняшний день механизм государственного заказа более не удовлетворяет различные кратко- и долгосрочные, региональные и секторные потребности (Азербайджан, Россия и Украина).
- Социальное партнерство в сфере ПОО приоритетно для каждой страны: социальные партнеры и первичные работодатели должны принимать более активное участие в процессе принятия решений и преобразовании операционной деятельности в целях сокращения разрыва, касающегося качества и актуальности навыков, а также мотивации совместного государственно-частного финансирования расходов. Сотрудничество образования и бизнеса постепенно приобретает характер не случайного элемента, а постоянной прерогативы политической повестки дня. Новые формы сотрудничества возникают на национальном, местном и институциональном уровне.

- Некоторые страны решают проблему социального партнерства в ПОО в более конструктивном формате, выходящем за рамки простого определения приоритетов и продвижения сотрудничества между образованием и бизнесом. Учреждение отраслевых комитетов с определенными функциями и полномочиями можно рассматривать как индикатор успеха, достигнутого Украиной и Молдовой. Другие страны либо работают над разработкой законодательной базы в целях реализации пилотных моделей (Беларусь), либо занимаются их внедрением в рамках подготовленной нормативно-правовой базы (Грузия).
- Ведется разработка и внедрение более системных политик рынка труда (Армения, Грузия и Молдова) наряду с успешными примерами индивидуальных подходов к развитию МСП в тех странах, где они представляют собой важный источник рабочих мест (включая Армению).
- Продолжается развитие НПО как инструмента поддержки потенциала занятости тех участников рынка труда, которые стремятся адаптироваться к технологическим изменениям, и помощи безработным в адаптации к доступным на рынке вакансиям. Работодатели играют ключевую роль в НПО касательно качества и количества предоставляемого обучения. Правительства зачастую оказываются не в состоянии соблюдать достижение заявленных целей по причине нехватки финансирования или устаревших механизмов обеспечения.
- Правительства все более склонны рассматривать обучение предпринимательству в качестве ключевого элемента образования, особенно в целях обучения молодого поколения принятию обоснованных рисков и внедрению инновационных подходов. Кроме того, наблюдается развитие консультационных услуг для действующих предпринимателей, расширяющих возможности малых компаний на внутренних и международных рынках труда.

3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, СОЦИАЛЬНОГО СПРОСА И СОЦИАЛЬНОЙ ИНКЛЮЗИИ

3.1 Обзор демографических и социальных факторов

Показатель рождаемости чрезвычайно низок во всех странах, за исключением Азербайджана, и находится либо на нулевой отметке, либо негативен, как в Украине и Грузии (см. Приложение 2). В период между 2012 и 2014 гг. коэффициент демографической нагрузки в Беларуси, Грузии и России показал рост, означая, что население моложе 15 лет и старше 64 лет выросло в пропорциональном отношении к населению трудоспособного возраста. Таким образом, все восточноевропейские страны (кроме Азербайджана) объединены проблемой стареющего населения с постоянно увеличивающейся долей пенсионеров и одновременным сокращением численности молодежи. В практическом отношении это означает, что многие граждане вынуждены дольше оставаться на рынке труда. Миграция стала реальностью, демонстрируя ряд консолидированных тенденций: например, Россия привлекает значительное количество мигрантов из соседних стран, в то время как Армения, Беларусь, Грузия и Украина показывают негативный баланс чистой миграции.

Показатели грамотности населения Восточной Европы и доля населения, обладающего как минимум средним образованием, указывают на достаточно высокий уровень образованности общества, при этом Молдова находится в конце данного рейтинга. Количество студентов ПОО варьируется от одной пятой в Армении и Украине до практически половины учащихся на второй ступени среднего образования в России. Существует некоторое расхождение между показателями ЮНЕСКО и национальными данными по уровню охвата системой ПОО (наибольшее расхождение – в Азербайджане), однако сравнительный анализ данных Туринского процесса 2012 и 2014 гг. показывает, что процент студентов ПОО на второй ступени среднего образования несколько повысился во всех странах, кроме Украины. Правительство предлагает меры по решению назревших проблем через начальное и непрерывное ПОО, однако информация по этим вопросам практически не доступна.

3.2 Социально-демографические факторы и индивидуальные потребности в ПОО

Население **Армении** увеличилось в 2013 году по сравнению с 2011 годом, в соответствии с данными переписи, но уменьшилось по сравнению с 2001 годом. В течение последних пяти лет, данные показали тенденцию к медленному уменьшению количества молодежи до 24 лет, и ускоренному росту населения в возрасте 24-65 лет. Средний возраст населения составлял 36,2 года. Основная часть населения проживает в городах, 63% против 37% жителей сельских областей. Долгосрочные прогнозы (до 2050 года) предсказывают рост населения пенсионного возраста на 8,5%. Мотивами для эмиграции служит недостаток достаточного количества рабочих мест и низкие заработные платы, и их влияние на общество остается довольно сильным. Возвращающиеся мигранты демонстрируют тенденции к повторной эмиграции, согласно данным ЕФО за 2012 год. Последние ограничивающие изменения в Российское иммиграционное законодательство может значительно ограничить круговую миграцию в/из Армении.

Индивидуальные предпочтения в отношении получения высшего образования достаточно очевидны: в академическом году 2012-2013 гг. количество выпускников университетов было на 37% больше, чем 5 лет назад, в 2,3 раза больше чем 10 лет назад, и в 2,5 раза больше чем 15%. С целью обеспечения качества и прозрачности высшего образования, в 2012 году была введена система аккредитации, что привело к уменьшению количества университетов со 103 в 1997-1998 гг. до 65 в 2012-2013 гг.

В 2012 году почти каждый третий (32,4%) в Армении относился к бедному населению и среди них 13,5% были очень бедны, и 2,8% чрезвычайно бедны. Хотя ситуация значительно улучшилась с 2011 по 2012 гг., и уровень бедности, и серьезность проблемы были на более высоком уровне, чем в 2008 году. Крупные хозяйства с детьми более подвержены риску бедности, поскольку не существует каких-либо целевых программ для решения этой проблемы. Прожиточное сельское хозяйство играет важную роль в оберегании населения от чрезвычайной бедности.

Повышенная производительность через целевые программы, включая развитие квалификаций, будет представлять возможность для экономического роста. Участие в рынке труда защищает от риска быть бедным; в то же время в период экономического кризиса в 2008-2010 гг. распространение бедности возросло больше всего среди лиц со средним профессиональным образованием, указывая на тяжелое восстановление с точки зрения работы для квалифицированных рабочих. Распространение бедности и чрезвычайной бедности – это половина среднего национального среди выпускников с высшим образованием. Высокообразованные люди также менее подвержены безработице и долгосрочной безработице.

Наиболее сложные социальные проблемы Армении касаются разделения на сельскую и городскую местность, и региональные отличия с точки зрения инфраструктуры и возможностей трудоустройства. Повышение привлекательности образования среди неквалифицированного населения должно стать приоритетом, хотя образования не достаточно и другие политики должны внедряться наряду с ним.

Население **Азербайджана** увеличилось с 1990-х гг.. Темпы роста достигли пика в 2003-2013 гг. как следствие естественного прироста и положительной чистой миграции. Трудовая миграция регулируется квотами, увеличивавшимися ежегодно с 2009 по 2014 гг., тем не менее, в период 2015-2018 гг. эти показатели ожидает спад, продиктованный национализацией добывающей промышленности.

В 2000-х гг. значительно сократился уровень бедности населения – с 6,0% в 2012 г. до 5,0% в 2014 г.. Основными предпосылками для этого стал высокий уровень активности населения, падающий уровень занятости и создание в период 2003-2014 гг. трех четвертей новых рабочих мест в регионах. Низкие доходы сельского хозяйства поставили людей на грань бедности. Учитывая занятость 40% активного населения в сельскохозяйственном секторе, в настоящее время рассматриваются варианты введения системы стимулирования этой отрасли.

Государственные службы занятости предоставляют НПО безработным и специальные курсы обучения незащищенным слоям населения, включающим молодежь из уязвимых групп общества. Тем не менее, финансирование данных программ не отличается последовательностью. В Государственную программу по сокращению бедности и экономическому развитию были внесены поправки, учитывающие обучение уязвимых групп населения. Тем не менее, развитие профессиональных навыков остается за рамками ключевых направлений программной деятельности. В 2013 г. открылся оснащенный современным оборудованием Центр профессиональной реабилитации молодежи с ограниченными возможностями. В настоящее время значительная часть внутренне перемещенных лиц проживает на территории профессионально-технических учебных заведений. Долгосрочное

решение этой проблемы ожидается в 2016-2017 гг.. Министерство труда и социальной защиты населения ведет работу над процессом сбора данных по социальным вопросам в целях повышения адресности и эффективности предоставления мер социальной защиты.

Программа ЕС по поддержке образования разработана в том числе в целях вовлечения гражданского общества в процесс образования и продвижения прав уязвимого населения и групп меньшинств. Министерства труда и образования рассматривают возможность диверсификации путей предоставления образования и внедрения валидации неформального и неофициального обучения в целях расширения доступа к развитию навыков. В Азербайджане существует социальный запрос на высшее образование, при этом ситуация в системе ПОО обратная. Это связано с качеством образования, а также возможностью более гибкого выхода на рынок труда.

За 2012-2013 гг. демографическая ситуация в **Беларуси** не подверглась значительным изменениям. Продолжают наблюдаться старение населения и спад рождаемости, непосредственно влияющие на структуру населения. В целом данные тенденции совпадают с общими показателями Восточной Европы. Некоторое увеличение численности населения в 2013 г. было продиктовано притоком иммигрантов, частично компенсировавших естественную убыль населения. Показатели внутренней миграции в Беларуси ниже, чем во многих развитых странах – в 2009 г. лишь 2,3% населения было охвачено внутренней трудовой миграцией.

Миграция из села в город, как правило, влечет за собой негативные последствия: молодежь сельских районов переезжает в поисках дальнейшего обучения или работы, в то время как сельские территории испытывают хроническую нехватку рабочей силы. Предпринимаемые меры по улучшению условий проживания в сельской местности и развитию малых и средних городов нацелены на выравнивание территориальных и демографических различий и смягчение последствий внутренней миграции.

Снижающийся уровень рождаемости – хорошо изученный феномен (43,0% граждан в возрасте 14-31 лет в 2014 г. – в группе 25-31-летних), поэтому внимание правительства сосредоточено на молодежи как на стратегическом потенциале страны. В 2012 г. население в возрасте 15-24 лет продемонстрировало 100% уровень грамотности, 32,2% граждан либо обучалось в образовательных учреждениях ПОО, либо закончило профессионально-технические, средние специальные или высшие учебные заведения.

Политика образования более активно продвигает профессионально-техническое образование по сравнению со средним общим образованием, тем не менее повышение привлекательности ПОО зависит от понимания социально-экономических потребностей, поскольку оба этих аспекта взаимосвязаны. Государство заключает договоры (контракты) с учебными заведениями на подготовку конкретного количества студентов профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, определенного на базе анализа спроса рынка труда. В свою очередь, выпускники, окончившие образовательные учреждения по этим договорам, получают рабочее место на предприятиях. Тем не менее, многие из трудоустроенных выпускников покидают свое рабочее место по причине неудовлетворительных условий труда, связанных с низкой заработной платой или отсутствием социальных пакетов.

В то же время сохраняется социальный спрос на высшее образование, вызванный ожиданиями качественной занятости. НПО широко распространено: в общей сложности в 2012 г. обучение прошло 416 526 работников. В 2013 г. выпускники начального ПОО составляли 167 300 из 608 300 от общего числа студентов, зачисленных в учебные заведения всех уровней в начале года.

Дети с особыми потребностями, включая детей с ограничениями здоровья, имеют право на индивидуальную помощь и льготное поступление в учебные заведения ПОО, а также получение

последующей занятости, нередко субсидируемой государством. На базе образовательных учреждений ПОО работают Центры профессиональной и социальной реабилитации. Тем не менее, в ряде случаев наблюдаются ограничения по полному доступу к системе образования – несмотря на действующее законодательство по предоставлению права на образование детям с инвалидностью, практика его внедрения отстает от теории. Приоритетными остаются модернизация инфраструктуры, применение более передовых технологий в реабилитации здоровья, качество психолого-педагогической подготовки преподавателей и межинституциональное сотрудничество.

Беларусь запустила государственную комплексную программу инновационного развития, содействующую удовлетворению социального спроса в сфере инноваций и стимулированию инновационной экономики. Значительная доля положений программы обращена к молодежи и касается, к примеру, обеспечения стимулов к обучению и творческому труду среди молодых людей. Главной задачей этой части программы является реализация последовательной молодежной политики, предполагающей участие молодого поколения в политической, социально-экономической и культурной жизни общества. Второй задачей является формирование институтов, раскрывающих инновационный потенциал молодежи, например, технопарков и других центров, развитие молодых талантов, а также привлечение их к исследовательской деятельности и работе, мотивирующей их оставаться в стране. Третий приоритет – управление инновационными институтами, определяющими роль молодых людей в развитии индустриальных парков, бизнес-инкубаторов, информационных и маркетинговых центров как каналов продвижения предпринимательства. И наконец, четвертой задачей является финансирование инновационного потенциала молодежи.

Население **Грузии** увеличилось на 1,2% в течение пяти лет за 2010-2014 гг., хотя ежегодный коэффициент роста начал снижаться. Средний возраст составляет 38 лет, и доля молодого населения составляла 13,9% в 2014 году, что на 2,0% ниже в сравнении с 2010 годом, в то время как доля лиц за 55 и более выросла на 1,5% за тот же период. Как указано в Главе 2, безработица среди молодежи составляет 43,0% для возрастной группы 15-19 лет, и 33,8% в возрасте 20-24 года.

Общий уровень исключенных из школ был 2,39% в 2012-2013 гг., из них 5,86% для среднего образования. Нет каких-либо исследований проверок, из которых можно получить более точную информацию. В мае 2012 года для некоторых студентов была введена система ваучеров для получения доступа к приоритетным программам ПОО. Через один год после имплементации механизм был пересмотрен в пользу дифференцированного количества в ваучерах, в зависимости от характера и содержания программы. В частности, чтобы соответствовать требованиям для более высоких затрат, оплачиваемых за образовательную программу, имевшей целью технические профессии против профессий сферы услуг. Такая корректирующая мера имела пользу для решения проблем относительно риска низкого качества предыдущих типов программ. Другие изменения включали финансирование за высокие результаты, и полное покрытие ПОО только для студентов, зачисленных в государственные учебные заведения, после прохождения вступительных экзаменов. Такие вступительные экзамены могли создавать барьеры для социально незащищенных учеников. Поэтому второй пересмотр политики финансирования и поступления запланирован на 2015 год.

Уровень исключений студентов ПОО снизился между 2012-2013 и 2013-2014 гг. в результате набора позитивных (лучшая профориентация) и негативных (конкурсный отбор) факторов. Процент учащихся в ПОО от всего населения выше чем чистый показатель, отражающий различия в возрасте студентов, соответствующие принципам обучения в течение всей жизни. Одна четвертая часть студентов ПОО в 2013-2014 гг. была из семей, живущих в неблагоприятных условиях, и 6% были ВПЛ. В будущем предусмотрены активные меры для

упрощения доступа к образованию и трудоустройству людей с инвалидностью, признавая увеличение бизнес общества основной причиной.

С 2010 по 2015 гг. население **Молдовы** оценивалось как уменьшившееся на максимальную в мире разницу, т.е. 0,8% ежегодно вместе с Болгарией. Старение является значительным в связи с сочетанием снижения уровня рождаемости, повышения продолжительности жизни и эмиграцией. Основная часть эмигрантов в возрасте 20-39 лет, и владеет образовательными навыками среднего уровня. Оценивается, что 25% из 18-60-летних работает за границей, но уровень достигает пика в 40% только если учитывать сельскую местность. Возвращающиеся мигранты руководствуются семейными причинами; самая последняя временная миграция в Россию случилась в результате политической ситуации.

Уровень бедности снижается с 2009 года, несмотря на то, что он остается значительным. Бедность в основном влияет на жителей в сельской бедности и сельскохозяйственных рабочих, особенно семьи, владеющие маленькими участками, со сниженным участием современных технологий. Безработные и люди, впервые ищущие работу, пожилые люди и дети сталкиваются с большими рисками бедности в сравнении с общим населением. В 2011 году 20% детей жили на грани нищеты, 38% семей с тремя и более детьми были бедными, и из всех детей, относящихся к бедному населению, 85% проживали в сельской местности.

Бедность существенно и негативно взаимосвязана с уровнем образования. Сравнительно низкий уровень бедности наблюдаются когда глава семьи имеет среднее профессиональное и специализированное образование, из них только 12,5% относятся к бедному населению. Образование само по себе не может исправить распространение бедности; но постоянное отсутствие привлекательности ПОО создает проблему, особенно на уровне среднего образования.

Свидетельства разбросаны, изучение проверки осуществляется на основе фактических данных или через случайные контакты в социальных сетях, а предложение и профессиональная ориентация также не систематичны. Взнос образования в снижение уровня бедности включает: предложение целевого и соответствующего ПОО бедным слоям населения, регистрация их для трудоустройства и обучения в течение всей жизни, и возможность официального признания неформального и спонтанного обучения (ПНСО).

Затраты на обучение возрастают, в основном из-за предприятий. Данные, отображенные в Туринском процессе 2014 гораздо выше, чем в предыдущих версиях, поясняются повышенным спросом на учебные заведения, возможностью развития широкого и качественного рынка обучения. Опросы НПО, проведенные отраслевыми советами относительно сельскохозяйственных продуктов и строительства могут быть примером для других стран.

Услуги по трудоустройству обеспечивают обучение безработных, выполняя также социальную функцию. Прецедентными являются факты помощи слабо защищенному населению, такому как бывшие заключенные, инвалиды, жертвы агрессии, сироты или дети без опеки.

Население **России** росло с 2010 года в основном в связи с повышенными колебаниями иммиграции. Решение проблемы безработицы среди молодежи является одной из ключевых задач для государственных центров занятости. ГЦЗ также предоставляют помощь взрослым безработным, которым в зависимости от ситуации предлагаются программы НПО. Неактивность населения представляет собой еще более распространенное явление, грозящее перерасти в серьезную проблему в будущем. В настоящее время оно принимает значительные масштабы, охватывая различные категории населения. Региональные различия и индивидуальные предпочтения в сфере непроизводственной деятельности только усложняют ситуацию.

Министерство труда и социальной защиты готовит государственную программу "Новая занятость", нацеленную на поддержание демографической и промышленной базы в регионах. Программа предполагает создание стимулов, таких как профподготовка трудоспособного населения, в целях развития навыков рабочих кадров, соответствующих требованиям предприятий, а также выделение квалифицированным специалистам пособий на переезд. Федеральная целевая программа "Русский язык" нацелена на развитие компетенций иностранных рабочих кадров. Закон "Об образовании" от 2013 г. отменяет вступительные экзамены в средние профессиональные учебные заведения в целях стимулирования молодежи к обучению. В целом, текущая политика направлена на повышение привлекательности ПОО через удовлетворение индивидуальных потребностей граждан. Однако несмотря на определенное улучшение качества программ ПОО благодаря достигнутому прогрессу в прогнозировании навыков, на сегодняшний день не разработаны механизмы независимой оценки и обеспечения качества.

В Российской Федерации проживает около 13 млн. граждан с инвалидностью, 70% которых находятся в трудоспособном возрасте. Тем не менее, чаще всего инвалидность приводит к неактивности. Как правило, лишь 17-19% этой категории населения имеют постоянную работу. Сложившаяся ситуация побуждает к принятию целевых мер по изменению данного положения дел. Кроме того, остается не до конца решенной проблема инклюзивности образования, что подтверждает недавний Указ Президента, предусматривающий повышение количества учебных заведений, обеспечивающих беспрепятственный доступ к инфраструктурным объектам, с 3% до 25% к 2020 году.

В связи со снижением демографической обстановке в **городе Москва**, существующий дефицит квалифицированного и специализированного рабочего персонала возрастет. Предполагаемый ежегодный спрос на начальное и непрерывное ПОО составляет 0,9-1,2 миллиона человек в год, что в 2,5-3 раза превышает существующие возможности для обучения. Вопрос разрешается через усовершенствование образовательных программ, целенаправленное обучение инструкторов, улучшение инфраструктуры и продвижение сотрудничества с предприятиями. Вступительные экзамены в средние ПОО отменены, и выпускники имеют доступ к высшему образованию. Московские колледжи предлагают два уровня квалификаций ПОО, в дополнение к общему образованию, которое делает учебные заведения еще более привлекательными.

Москва является одним из нескольких регионов России, принявшим закон об образовании людей с инвалидностью, и существенный бюджет был выделен для его реализации, включая подготовку специального обучающего и необучающего персонала. Инфраструктура требует модернизации для упрощения доступа и мобильности, поэтому многое еще предстоит сделать.

Доступ к образованию – это проблема, касающаяся всех неимущих, являются ли они резидентами страны или иммигрантами. В первую очередь, от этой проблемы страдают их дети. Дети, лишенные родительской опеки, и сироты имеют преимущество в социальных программах, которые также предлагают hostels и проезд, сниженные тарифы на общественный транспорт и другую поддержку. После окончания школы социальная программа продолжает действовать до интеграции в рынок труда.

Тем не менее, уязвимые слои населения включают и другие группы общества, такие как семьи с низким доходом и иммигранты. Необходимость иммиграции очевидна, однако темпы разработки мер по решению связанных с этим явлением проблем достаточно невысокие. Кроме того, межинституциональное сотрудничество по управлению миграцией нуждается в дальнейшей проработке.

В период 2010-2014 гг. население **Украины** сократилось более чем на 500 000 человек, или на 1,2%. Незначительный рост показателей среди молодежи в 2013-2014 гг. не может

рассматриваться в качестве убедительной тенденции. Демографический спад объясняется целым рядом факторов, включающих: снижение уровня рождаемости, эмиграция, большей частью затрагивающая население работоспособного возраста, а также сравнительно высокая смертность среди мужского населения.

Региональные различия отображают важные социальные факторы, усугубляющие экономические аспекты, перечисленные в Разделе 2. Валовый региональный продукт может различаться в десять раз, как видно на примере столицы и Сумского или Хмельницкого региона.

Долгосрочная безработица стоит на повестке дня с кризиса 2008 года. В 2013 г. на ее долю приходилось 27,3% от общего числа безработных. В то же время 21,0-23,0% занятых выполняют низкоквалифицированную и низкооплачиваемую работу, как правило, подразумевающую ограниченный доступ или отсутствие доступа к профессиональной подготовке, неимение карьерного развития, ограниченные возможности по обучению новой специальности и, таким образом, более высокий риск столкнуться с проблемами на рынке труда. Данные неблагоприятные условия также характерны для занятых в неформальном секторе. Другим вызовом является значительный пласт неактивного населения, особенно среди женщин. И наконец, количество людей, меняющих место жительства внутри страны, в частности с востока Украины и Крыма, достигло критической отметки в 2014 году.

Доступ к ПОО открыт сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, и гражданам с особыми потребностями на внеконкурсной основе. Учебные программы учитывают индивидуальные способности студентов, поэтому, как правило, выбор падает на интегрированное обучение в общеобразовательном потоке. Государство гарантирует финансирование образования и обучения, материальную помощь и реабилитацию, занятость и обеспечение жильем. Тем не менее, данная система может быть усовершенствована в части повышения качества квалификаций и эффективности социального включения.

Согласно украинскому законодательству профессиональная ориентация должна быть доступна молодежи, однако эта группа населения – не исключение. Министерство образования и науки, Министерство труда и другие органы управления выпустили постановления по вопросам профессиональной ориентации, охватывающие как образовательные опции, так и рыночно-ориентированные услуги. Доступ к образованию взрослых, включая НПО, является законодательно закрепленным правом всех категорий занятых, которое должно реализовываться, по крайней мере, один раз в пять лет. Тем не менее, это право не всегда применяется на практике.

Закон Украины от 2012 г. о совершенствовании управления профессионально-техническим образованием и процессуальное законодательство 2014 г. устанавливают, что при приеме на переподготовку или повышение квалификации необходимо осуществлять входной контроль знаний и навыков, позволяющий адаптировать содержание обучения соответственно индивидуальным потребностям. Обновление законодательства, дополненного подзаконными актами о механизмах его внедрения, позволило признать результаты неформального и неофициального обучения. ЕФО оказал поддержку завершительному этапу разработки и тестирования методических инструментов.

Аналитики Туринского процесса сочли признание результатов неформального и неофициального обучения наиболее заметной инновацией в части удовлетворения социального спроса. Кроме того, был отмечен большой потенциал механизмов стимулирования непрерывного обучения среди различных групп населения, которые, как правило, менее склонны пользоваться преимуществами дальнейшего обучения. Инструмент валидации полученных навыков и другие меры помогут формированию более позитивного имиджа ПОО, в

том числе путем расширения доступа к услугам дополнительного образования для людей рабочих специальностей. Приоритеты развития включают наращивание поддержки уязвимых групп населения и внутренне перемещенных лиц, а также разработку нового проекта Закона “Об образовании”, которые вместе окажут содействие продвижению равного доступа к ПОО для всех граждан.

3.3 Действия и оценка прогресса с 2010 года

Схожие тенденции и вызовы, продиктованные аналогичными демографическими показателями и общими социальными потребностями стран Восточной Европы, могут быть суммированы следующим образом:

- Демографическая ситуация восточноевропейских стран характеризуется спадом рождаемости и ростом количества граждан среднего возраста, за исключением Азербайджана. Согласно прогнозам численность населения пенсионного возраста увеличится по отношению к численности молодых. Количество студентов на всех уровнях образования падает, ставя вопрос об устойчивости соответствующих национальных социально-экономических моделей.
- Миграция как тренд набирает обороты во всех странах, однако ее регулирование не всегда эффективно. Чистый баланс положителен только в России, в то время как Армения, Грузия, Молдова и частично Украина являются странами-донорами мигрантов. Все страны объединены тенденцией внутренней миграции из сельских территорий и менее развитых регионов в города, за исключением недавних изменений в Беларуси, резко контрастирующих с устоявшимся преобладанием городских жителей в Армении.
- Региональные различия представляют собой актуальный вызов, при этом в некоторых странах территориальные различия в комбинации с текущими демографическими тенденциями оказывают негативное влияние на социальную конъюнктуру. В таких крупных странах, как Беларусь, Россия и Украина, региональное развитие преследует цель повышения промышленной конкурентоспособности.
- Бедность является частью повседневной жизни, особенно в сельской местности, где возможности занятости ограничены. Несмотря на некоторое облегчение ситуации острой и крайней нищеты в Армении и Грузии, в этом направлении предстоит еще многое сделать. В сельских районах натуральное сельское хозяйство играет роль буфера в преодолении безработицы и бедности.
- Плохие условия жизни в определенной степени ассоциируются с досрочным прекращением обучения и отсевом обучающихся. Все государства признают право детей из уязвимых слоев общества на доступ к образованию и социальной защите, при этом условия применения этого права на практике не всегда соблюдаются.

Национальные отчеты по Туринскому процессу 2014 предоставляют точный анализ текущей ситуации, тем не менее теория отстает от практического воплощения. Ниже представлен краткий обзор ключевых успехов, достигнутых с 2010 г.:

- Инвестиции в качество системы ПОО в целях повышения ее привлекательности признаны приоритетным направлением социального развития. Восточноевропейские страны осознают, что повышение охвата начальным и непрерывным ПОО подразумевает решение социальных задач в той же мере, что и решение вызовов в сфере экономики и рынка труда.

- Развивается понимание того, какой именно вклад ПОО в комбинации с другими политиками может предложить для удовлетворения демографического и социального спроса. Отчеты Туринского процесса предоставляют подробный многокомпонентный анализ сложившейся ситуации, подкрепленный фактическими данными, иллюстрирующими взаимосвязанность проблем. Например, вопросы трудовой миграции подчеркивают проблему нехватки навыков и региональных различий; низкоквалифицированный труд снижает продуктивность и подвергает граждан рискам в сфере занятости.
- Прогресс в решении вызовов демографического, социального и инклюзивного характера отличается между странами. Некоторые из запланированных или принятых мер сосредоточены исключительно на решении проблем образования: предлагаемый новый проект закона о повышении срока обязательного бесплатного образования с 9 до 12 лет в Армении; пересмотр ваучерной системы для учета различных затрат на общее и профессиональное образование на основе оценки действующей модели в Грузии; изменения, касающиеся снижения требований к поступлению в учебные заведения для социально уязвимых граждан в Грузии и городе Москве. Среди других значительных преобразований – развитие профессиональной ориентации в целях расширения доступа к ПОО в Армении и Украине.
- Инфраструктура представляет собой существенное ограничение для инклюзивности образования людей с ограниченными возможностями во всех странах, однако лишь немногие из стран приняли программы по инвестициям в развитие инфраструктуры образовательных объектов (Россия, город Москва и в некоторой степени Беларусь). Большинство стран разработало пакет новых мер по облегчению доступа к образованию и занятости для людей с ограниченными возможностями. Ожидается, что в 2016 г. будут представлены первые результаты этой политики.
- В Восточной Европе вопросы валидации неформального и неофициального образования стоят на пересечении экономических и социальных векторов, поэтому все страны рассматривают их как инструмент повышения привлекательности ПОО и распространения НПО. Валидация необходима многочисленным группам бенефициариев: от низкоквалифицированных работников до безработных, от потенциальных до возвращающихся мигрантов. Некоторые страны уже утвердили нормативно-правовые рамки и протестировали данную методику на практике (Молдова, Россия и Украина), в то время как другие еще прорабатывают оба вопроса (Грузия). Концепция обучения в неформальных и неофициальных условиях принята во всех странах.
- Среди других успешных практик – те, которые совмещают реализацию нескольких политик. Беларусь запустила амбициозную Государственную программу инновационного развития, включающую социально-экономическую сферу и молодежное направление. Молдова ведет обсуждение новой, расширяющей зону ответственности работодателей стратегии обучения в течение всей жизни, продиктованной тенденцией старения населения. В целом, социальный диалог Молдовы направлен на улучшение условий труда, включающих развитие системы социальной защиты. В настоящее время социальный диалог развивается в направлении правового признания отраслевых комитетов по профессиональным навыкам. И наконец Россия запустила новую программу содействия занятости, предусматривающую обеспечение профессиональной подготовки.

4. ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ ПОО

4.1 Факторы, влияющие на эффективность

Предыдущие главы были посвящены качеству ПОО, и фактически продемонстрировали, что качество занимает центральное место в стратегиях ПОО стран. Повышение качества является основной целью изменений, предполагая повышение привлекательности для студентов и их семей, а также соответствие отраслям бизнеса. В данном разделе акцент делается на механизмы обеспечения качества и связанные методики, на подготовку инструкторов и среду обучения. Только две страны приняли участие в тестировании Программы международной оценки студентов (ПМОС), поэтому сделать общие выводы на данном этапе не представляется возможным (см. таблицу в Дополнении 3). Затраты на образование находятся в промежутке между низкими и средними - самые высокие они в Молдове, России и Украине. Доля, затрат на ПОО достаточно мала по сравнению с затратами на образование в целом, и с 2012 по 2014 год их сумма была уменьшена в Азербайджане, Грузии и Молдове.

4.2 Обеспечение качества, преподавательские кадры ПОО, преподавание и обучение, использование ресурсов

Национальный центр профессионального образования и обеспечения качества Армении (НЦОКА), созданный в 2008 году на сегодня концентрируется на своей деятельности в сфере высшего образования. Проект закона, имеющий целью общее определение системы качества, находится на обсуждении. Механизмы обеспечения качества при этом действуют, включая аккредитацию колледжей с образовательными и обучающими целями по конкретным квалификациям, для которой колледж должен предоставить доказательство соответствующих возможностей для обучения и ресурсов. Аккредитация также зависит от потребностей в такой квалификации на местном рынке труда. Возможности колледжей вместе с информацией о местном рынке труда от Министерства труда и социального обеспечения и Государственного центра занятости также влияют на государственный заказ по зачислению на ПОО. Распределение бюджета связано со Среднесрочной рамкой затрат и основано на финансировании на человека.

В 2011 году Армения утвердила Национальную рамку квалификаций в соответствии со структурой ЕФО. Ее внедрение еще только предстоит, и Министерство образования и науки создало рабочую группу для пересмотра национального классификатора существующих квалификаций, в качестве первого этапа детального пересмотра квалификаций в соответствии с навыками, знаниями и компетенциями. При финансовой поддержке ЕС было разработано сто образовательных стандартов и стандартов обучения на основе компетенций.

Зарплата инструкторов ПОО была увеличена, но остается ниже средней зарплаты по стране, что делает профессию не привлекательной. Средний возраст инструкторов составляет 55 лет и каждый шестой инструктор - пенсионер. Начальное и производственное обучение инструкторов ПОО было реформировано, и до настоящего времени классификатор не содержит квалификаций или профессиональных стандартов для инструкторов ПОО. Директора колледжей на ПОО среднего уровня обладают значительной автономией в наборе инструкторов на основании того факта, что средние ПОО в основном финансируются из частного сектора путем оплаты регистрационного взноса. Практика была смешанной, включая дискредитационные решения и отсутствие качества в подборе. Недавние инновации включали систему аккредитации и сертификации для директоров колледжей, для обеспечения наличия у них соответствующих управленческих качеств. В рамках проекта Россия-MOT в соответствии со

стратегией обучения G-20 была протестирована компьютерная программа для "Управления учебными заведениями ТПОО".

Выплаты из государственного бюджета в пользу ТПОО существенно увеличились, особенно для средних ТПОО, где они почти удвоились с 2010 по 2014 г. благодаря поддержке ЕС. Был проведен пересмотр затрат в ТПОО, с точки зрения рационального использования ресурсов, особенно рейтинга инструкторов/студентов и количества учебных заведений. Одним из вариантов является снижение количества устаревших учебных заведений и перенос образования ТПОО в общие образовательные учреждения, и/или в неиспользуемые университетские помещения.

В системе ТПОО **Азербайджана** доминирует теоретическое обучение, а преподаватели, как правило, являются выпускниками высших учебных заведений, не имеющими опыта практической работы. Практические знания преподаются мастерами производственного обучения, которые, подобно преподавателям, не обладают педагогическими навыками и не знакомы с современными методами обучения. Министерство образования отвечает за аккредитацию государственных и частных институтов ТПОО, определяет критерии и требования к обучению, а также назначает членов комиссии по внедрению аккредитации институтов в практику. Министерство финансов, в свою очередь, выполняет финансовый аудит. В настоящее время ведется пересмотр системы аккредитации, подразумевающий расширение участия заинтересованных сторон в консультационном процессе. К сегодняшнему дню разработана новая система стимулирования инновационного подхода в сфере ТПОО.

Разработанные 230 профессиональных стандартов используются в целях подготовки новой учебной программы, основанной на результатах обучения. Одновременно Министерство образования планирует нарастить и систематизировать взаимодействие образования и бизнеса в целях повышения эффективности ТПОО, управляемого спросом рынка труда. Стандарты оценки еще предстоит разработать, в настоящее же время оценка подготовки студентов в основном касается теоретических знаний, преобладающих в учебных программах ТПОО. Данный аспект также снижает привлекательность ТПОО.

Проект закона по Национальным рамкам квалификаций (НРК) разработан в целях систематизации проводимых реформ и улучшения координации. Внедрение НРК направлено на усовершенствование качества процесса присвоения квалификаций и повышение к ним доверия работодателей, что, в свою очередь, облегчает студентам процесс выхода из учебных заведений на рынок труда. Министерство также ведет разработку нового профиля и критериев найма как руководителей, так и преподавателей ТПОО. В то же время проходит модернизация системы обучения преподавателей. Необходимость глубокой модернизации учебных материалов и методов обучения остро стоит на повестке дня.

Выросло финансирование системы ТПОО, главным образом, в части ремонта инфраструктуры учебных заведений. Ежегодное выделение бюджетных средств, как правило, происходит на базе показателей прошлого года, что требует разработки нового механизма распределения бюджетных ассигнований. Годовой бюджет Государственной службы занятости запрашивается на базе результатов исследований работодателей.

Согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития в основе модернизации системы ТПОО **Беларуси** лежит необходимость экономического развития. Акцент на развитие высокотехнологичных производств и наукоемкой экономики ставит сектор образования и ТПОО в частности в центр внимания. Планы развития сконцентрированы на повышении качества и гибкости навыков, способствующих преобразованию системы ТПОО в более привлекательную опцию как для отдельных студентов, так и для семей в целом. Достижение этой задачи возможно благодаря повышению соответствия индивидуальных

потребностей в обучении спросу рынка труда в рамках начального или непрерывного ПОО. Национальная стратегия предусматривает переход к более продуктивной экономике, который только предстоит внедрить на практике. Тем временем система ПОО продолжает сталкиваться со множественными вызовами.

Спрос на рабочие кадры средней квалификации в настоящее время превышает предложение, и хотя 80% всех доступных вакансий касается специальностей рабочих профессий, нехватка рабочей силы в данном сегменте отражает две взаимосвязанные тенденции: несоответствие предлагаемых рабочих мест доступным квалификациям и непривлекательность этих вакансий. Для среднеквалифицированного гражданина эмиграция в поисках более высоких заработков стала достаточно распространенным выбором. Экономические соображения в случае трудовой миграции являются определяющими, хотя социальные аспекты также влияют на принятие решения о миграции.

Изменения экономического профиля каждой страны накладывают отпечаток на структуру занятости. В период 2009-2014 гг. доля занятых в промышленном секторе оставалась стабильной, в то время как удельный вес сферы услуг вырос. Только в торговле занятость за тот же период увеличилась с 13,5% до 14,3%, при этом пропорция сельскохозяйственного производства в 2009-2013 гг. сократилась с 10,8% до 9,5%.

Работодатели продолжают демонстрировать неудовлетворенность результатами системы ПОО, однако на сегодняшний день не разработано эффективных механизмов по удовлетворению назревшего спроса или сотрудничеству по вопросам повышения качества системы образования и обучения. Развитие социального партнерства в сфере образования является приоритетным направлением деятельности Министерства образования. Система ПОО признает актуальность этой задачи, акцентируя внимания на развитии качества навыков для рынка труда с учетом как региональных, так и национальных потребностей и в условиях наращивания сотрудничества с национальными конфедерациями работодателей, различными секторами экономики, индивидуальными предприятиями и провайдерами ПОО.

Закон "Об обеспечении качества образования" **Грузии** предусматривает два инструмента гарантирования качественных результатов системы ПОО: авторизация учебных заведений, и необязательная аккредитация программ. Анализ отчетов о проведении самостоятельной оценки учебных заведений ПОО в 2014 году установил, что учебные заведения используют внутренние механизмы обеспечения качества для повышения качества образования и обучения.

Грузия имеет Рамку профессиональных квалификаций, которая является частью Национальной рамки квалификаций. Национальное агентство по вопросам обеспечения качества образования (НАОКО) координирует Промышленные тематические группы в разработке и/или обсуждении профессиональных стандартов. На сегодняшний день все профессиональные стандарты пересматриваются с использованием методики DACUM (РОП) и подхода, предполагающего более активное участие, в соответствии со Стратегией ПОО на 2013-2020 гг. Было проконсультировано приблизительно 500 организаций, и проанализировано примерно 80 профессий. Кроме того, Стратегия ПОО предусматривает новый контекст для новой концепции официального признания неформального и спонтанного обучения. Национальные политики занятости и миграции играют свою роль в планировании расширения доступности официального признания неформального и спонтанного обучения для разных категорий населения в будущем.

Профессиональные стандарты для инструкторов устанавливают требования к профессиональному развитию на регулярной основе, сотрудничеству между коллегами и с семьями студентов. Стандарты пересматриваются в течение текущего года. Центр

профессионального развития инструкторов (ЦПРУ) работает над концепцией для обучения и профессионального развития инструкторов ПОО, определения средств поощрения и путей для привлечения квалифицированных кадров в профессию. На сегодня 70% инструкторов ПОО - старше 40 лет.

Существуют пример партнерства между организациями ПОО и частными предпринимателями. Организации ПОО поощряются в мобилизации частной поддержки для улучшения как программ, так и инфраструктуры. В течение 2012-2014 гг. некоторые из них были очень успешны: было построено два новых здания для учебных заведений ПОО (в Сванети и Тбилиси), а также полностью реконструированы два колледжа (в Самегрельском регионе и Тбилиси).

Организации ПОО являются автономными в разработке учебного контента, образовательных программ и изложений программ, при условии, что они соответствуют критериям и требованиям, установленным профессиональными стандартами и квалификациями. Это обеспечивает гибкость, близкую к местным рынкам и целевым группам студентов. В то же время, результаты не всегда отвечают желаемому качеству и соответствию. Реформа ПОО дошла до модульной образовательной программы. В 2013 году ЕС поддержало разработку методологии, обучение инструкторов и внедрение одной пилотной модульной программы. Полная шкала изменений должна быть закончена в течение ближайших трех лет. АМР США и ПРООН поддержали разработку нескольких учебников для ПОО.

В 2013 году система ваучеров была реформирована, чтобы лучше соответствовать разнообразию затрат, в зависимости от содержания программы ПОО. Общие затраты на ПОО увеличились с 2012 до 2013 года, как было указано в предыдущей главе. Оценка эффективности финансирования будет проводиться в 2015 году в контексте полной оценки политики.

В новом Образовательном кодексе **Молдовы**, качество программ и организаций является "характеристикой, в соответствии с которой удовлетворяются ожидания получателей с точки зрения стандартов качества". Кодексом создается база для нового Агентства по вопросам обеспечения качества образования, которое будет создано в 2014 году для обеспечения того, чтобы "образовательная деятельность соответствовала соответствующим стандартам и лучшим национальным и международным практикам".

Ориентация новой политики на качество является очень своевременной для ПОО, в которой и поступающие и выпускники показали тенденцию к ухудшению, особенно в школах среднетехнического профессионального образования. Количество зачисленных в послесредние профессионально-технические учебные заведения выше, чем в средние учебные заведения; но данные о выпуске свидетельствуют об обратном. В соответствии с информацией, полученной от директоров школ, студенты послесредних профессионально-технических заведений ПОО переходят для получения высшего образования, или остаются по личным или семейным причинам. Другим фактором является тот факт, что многие уходят из послесредних профессионально-технических заведений, с аттестацией присутствия, но без выпуска и получения квалификации.

Концепции НПК была утверждена в 2010 году, начиная с высшего образования. С 2012 года, концепция НПК была расширена на ПОО и подготовлен проект методологии, описывающей квалификации на основе профессиональных стандартов. На сегодня разработка НПК продолжается с технической поддержкой, предоставляемой ЕС. Финансовая поддержка с 2015 года позволит завершить стадии планирования и разработки, и перейти к имплементации. В то же время, переходной период продолжается, во время которого квалификации ПОО разрабатываются из общего образовательного компонента в размере 40% на образовательные

программы и 60% на профессиональные тренинги, включающие как теорию, так и практику, интернатуру, другие дисциплины и основы предпринимательства.

В послесредних ПОО практическое обучение составляет 30% и является обязательным. Однако, несколько учебных заведений смогли заключить договора с компаниями на обучение. Часто возможность найти такие места для обучения зависит от отдельных студентов.

Австрия, Германия, Лихтенштейн и Швейцария продолжают оставаться твердыми приверженниками повышения качества инфраструктуры, и внедрения инновационного учебного контента в учебных заведениях ПОО. В 2013 году началась разработка новых образовательных программ и учебных планов ПОО, для реализации целей Стратегии в соответствии с которыми к 2020 году все образовательные программы должны соответствовать НРК. Было внедрено три новые модульные образовательные программы, три находятся на пилотной стадии.

В послесреднем ПОО, 80% из существующих 78 специальностей были пересмотрены с целью акцентирования внимания на компетенциях. Система кредитов в послесреднем ПОО была утверждена в 2013 году и была запущена в качестве пилотного проекта в 13 колледжах.

В соответствии с данными Министерства образования, сеть учебных заведений ПОО получила значительные инвестиции в течение последних пяти лет. Источники финансирования включали государственный бюджет и бизнес среду или доноров, с разделением примерно пятьдесят на пятьдесят. Позднее доля последних превысила долю первых. Государственный бюджет сосредоточен на поддержании и ремонте, бизнес и доноры - на оборудовании мастерских, закупке оборудования и адаптации помещений под образовательные нужды. В будущем Министерство составляет стратегические планы, путем определения принципов и приоритетов. Они могут включать усиление инновационных центров, постановку в приоритеты торговлю и профессии на основе потребностей, и целевого распределения регионов и территорий.

Определение качества в Законе "Об образовании" **России** охватывает образовательные мероприятия и подготовку студентов, федеральные образовательные стандарты и требования, и персональные нужды и ожидания организаций-заказчиков. Качество ПОО зависит от результатов обучения и качества образовательного процесса. Стандарты, независимые оценки, механизмы финансирования, человеческие, материальные и технические ресурсы относятся к средствам для повышения качества ПОО. Министерство в данный момент вносит изменения в федеральные образовательные стандарты для возможности повышения практической стороны обучения, таким образом подтверждая существующую тенденцию к увеличению часов практических занятий в учебных заведениях ПОО (с 15,7% в 2012 г. до 16,08% в 2013 г.). Реализуемая объединениями работодателей (вместо государственных органов аккредитации) программа профессионально-общественной аккредитации прописана в Законе "Об образовании" и в настоящее время набирает популярность в системе ПОО.

Россия утвердила Национальные рамки квалификации и сформировала Национальный совет по профессиональным квалификациям. Проект Федерального Закона "О независимой оценке квалификации" Министерства труда и социальной защиты предлагает дополнительное стимулирование разработки независимой оценки профессионального уровня квалификации в системе ПОО и более широкое обеспечение качества квалификаций ПОО.

Проблемой российского ПОО является привлекательность, в отношении содержания предложения, возможности пройти интернатуру на предприятиях, качества и соответствия программ и квалификаций. Инструкторам необходима методологическая поддержка. Однако, в соответствии с данными организаций инструкторов ПОО, то, чего больше всего не хватает для улучшения образовательного процесса, это обмен опытом между инструкторами.

Что касается низких зарплат инструкторов ПОО, Указом Президента в 2012 году их уровень был приведен к среднему уровню зарплат в соответствующем регионе. Кроме того, реформа системы вознаграждения запланирована до 2018 года, в соответствии с которой зарплаты инструкторов будут привязаны к качеству их результатов. В 2014 году была введена процедура сертификации профессионального развития.

В **Москве** договор о сотрудничестве был подписан с Конфедерацией промышленников и предпринимателей на обучение и переподготовку рабочей силы. Договор о сотрудничестве был также подписан Департаментом образования г. Москва с отдельными учебными заведениями и промышленными ассоциациями с целью повышения соответствия предложения, объединения опыта и материальных ресурсов, улучшения социального диалога о ПОО, разработки региональных стандартов и систем сертификаций, объединения федерального и локального уровней, прогнозирования потребностей в квалификациях для экономики города.

Качество образования занимает центральное место в новой Национальной стратегии развития образования в **Украине** на период до 2021 г., одобренной в 2013 году. Качество профессионально-технического образования планируется повысить путем внедрения современных стандартов профессионально-технического образования по профессиям широких квалификаций; усовершенствования процесса обучения с применением ИКТ на базе учебных заведений; создания передовых учебно-производственных комплексов на базе профильных учебных заведений ПОО или в сотрудничестве с ними; разработки эффективного механизма финансового-экономического обеспечения образования; усовершенствования управления, а также модернизации правового обеспечения системы образования.

В рамках усовершенствования качества образования Закон Украины “О профессионально-техническом образовании” от 2012 г. и приказ Министерства образования и науки о профилях квалификаций для преподавательского и академического состава установили новые требования, предъявляемые к компетенциям преподавателей ПОО, мастеров производственного обучения и старших наставников обучения на рабочем месте.

Введенные в 2014 г. механизмы обеспечения непрерывного обучения преподавателей профессиональных учебных заведений предполагают профподготовку учительского состава каждые пять лет, т. е. в том же объеме, что и у профессионалов других сфер деятельности. При этом индивидуальные планы профессионального развития и самообразование преподавателей должны войти в практику системы ПОО. Низкая оплата труда преподавателей в целом до сих пор остро стоит на повестке дня. Крайне низкое вознаграждение труда в связи с текущей экономической обстановкой практически лишает преподавателей материальной заинтересованности в своей профессии.

Аттестация учебных заведений начального и непрерывного ПОО (учебные центры на предприятиях) в Украине объединяет аккредитацию институтов и программ. Прошедшие аттестацию институты соответствуют государственным стандартам обеспечения образования и имеют право выпускать дипломы и сертификаты об образовании установленного государственного образца. Каждые десять лет специальная комиссия, полномочия которой были определены в 2003 г., проводит пересмотр аккредитаций в соответствии с постановлением 1996 года. Тем не менее, министерским приказом 2013 года были введены критерии оценки качества деятельности дошкольных, средних общих и средних специальных образовательных учреждений в целях включения ряда параметров деятельности учебных заведений в процедуру аттестации.

Одобрение в 2011 г. НРК стимулировало развитие новых мер по усовершенствованию качества, включающих методику разработки основанных на компетенциях государственных стандартов образования, активацию межведомственной рабочей группы по разработке и

внедрению образовательных стандартов и пересмотр классификатора профессий в целях интеграции новых многопрофильных типов занятости. Новые учебные программы предусматривают 20%-ную свободу выбора, позволяющую вносить поправки в соответствии с особенностями местной экономики и особыми требованиями работодателей, а также модифицировать программы обучения по индивидуальной инициативе учебного заведения. Тем не менее, нехватка производственной практики оставляет заметный пробел в обучении в целом.

Современное обучение на рабочем месте в рамках учебных программ ПОО, как правило, заключается в воспроизводстве технических операций и использовании оборудования, в то время как наставничество и обучение в рабочей среде, сопровождающееся контролем качества знаний, развито достаточно слабо. Дефицит финансовых ресурсов приводит к нехватке в учебных заведениях ПОО учебников по профессионально-техническим и общим предметам – важная проблема, стоящая на отдельном контроле Минобрнауки и Министерства финансов, а также региональных властей. Проблема усложняется устаревшим по большей части содержанием доступных учебников, в связи с чем министерства в настоящее время рассматривают предложения по публикации электронных версий учебников на своих веб-сайтах.

Государственные расходы на образование в Украине последние годы держались на отметке 7-8%. Учебные заведения ПОО в основном финансируются государством либо напрямую (137 институтов), либо через перевод средств региональным бюджетам (810 институтов). Работодатели покрывают лишь 1,6% затрат на ПОО. Таким образом, невыполнение законодательно обусловленных требований по финансированию профессионально-технических учебных заведений представляет собой ключевую проблему. На практике доступные средства идут на покрытие заработных плат, студенческих стипендий и коммунальных платежей, а также обязательные по закону выплаты сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Учебные заведения ПОО не обладают автономией, позволяющей им использовать финансирование из других источников, как, например, незапланированные услуги по профподготовке, оказываемые компаниям, или сдача в наем неиспользуемых помещений, что приводит к долгому ожиданию бюджетных средств на ремонт и сервисное обслуживание.

Учебные заведения ПОО и система ПОО в целом потеряли свою привлекательность для населения, демонстрируя снижение численности обучающихся на 13,1%, – с 107 до 93 чел. на 10 000 жителей в период 2000-2012 гг.. С другой стороны, поступление в учебные заведения ПОО на популярные специальности осуществляется на конкурсной основе.

Запущен процесс оценки и оптимизации сети учебных заведений ПОО, направленный на сокращение количества образовательных учреждений и развитие быстрой адаптации учебных заведений к меняющимся демографическим и социально-экономическим условиям отдельных регионов. Слияние и укрупнение образовательных учреждений, изменения в перечне специализаций и типах образовательных услуг являются возможными последствиями данного процесса. Ожидается, что новые передовые учебно-производственные комплексы помогут построить мост между системой ПОО и инновационными производственными технологиями.

Основных успехов в вопросах качества образования Украине удалось достичь в нормативно-правовом поле, в частности благодаря формированию стандартов образования и обучения с учетом потребностей рынка труда, усовершенствованию методики оценки результатов обучения и прогрессивному внедрению ИКТ. С 2010 г. процесс повышения качества развивается достаточно динамично, однако необходимо продолжать усилия по структурированию квалификаций ПОО, оптимизации сети учебных заведений ПОО и дальнейшей модернизации и инновации учебного процесса. Необходимо также учитывать, что

текущая экономическая ситуация в Украине не способствует интенсивному внедрению выработанных мер.

4.3 Действия и оценка прогресса с 2010 года

Как показали предыдущие обсуждения, качество образования занимает центральное место на повестке дня реформирования систем ПОО Восточной Европы. Законодательные инициативы, внедренческие процедуры и методическая база переформатируют концепцию качества и ее практическое применение за рамками контроля соблюдения правовых норм. В настоящее время необходим поиск решений по следующим ключевым вопросам.

- В странах существует понимание того, что повышение качества обучения может помочь противодействовать тенденции снижения числа учащихся. Концепция качества в настоящее время проходит пересмотр с целью включения более широкого спектра факторов, что ставит вопрос о необходимости параллельного инвестирования в несколько направлений деятельности. Преподаватели и процессы обучения, содержание и оценка, типы присваиваемых квалификаций, институциональный потенциал и способность реагировать на актуальный спрос – все эти факторы влияют на качество ПОО.
- В рамках задачи повышения качества выделяется два ключевых аспекта: привлечение молодых выпускников и квалифицированных специалистов к преподавательской профессии; а также наращивание объемов производственной практики и обучения на рабочем месте, по большей части отсутствующих в современных учебных программах ПОО Восточной Европы.
- Нехватка финансовых ресурсов в секторе ПОО является третьим ключевым аспектом. Сложившиеся в разных странах ситуации различаются между собой, однако все в целом признают необходимость повышения эффективности использования доступных средств, включая страны, получающие бюджетное финансирование, в частности ЕС. Реализуемые политики направлены на создание условий по выстраиванию обратной связи между эффективностью и качеством.

В данном контексте принимаются меры и достигаются определенные успехи, например:

- В последние 2-3 года в рамках недавно принятых стратегий и действующего законодательства утверждены новые нормативно-правовые акты и инструменты их реализации, ставящие качество образования в центр реализуемых политик. Законодательная деятельность привела к целому ряду преобразований, некоторые из которых не вышли за рамки пилотных проектов. Разработка механизмов управления качеством ПОО находится на начальной стадии в Армении, закончена, но еще не внедрена в Беларуси и России, и полностью операциональна в Грузии. Агентства обеспечения качества сформированы в Молдове, и, будучи уже внедренными, находятся в процессе переоценки в Грузии.
- Новые подходы к аккредитации предполагают систему баллов, позволяющую совершенствовать управление качеством образования. Выделяются смешанная общественно-профессиональная аккредитация учебных заведений и программ профессиональной подготовки (Беларусь, Россия и Украина), индикаторы качества деятельности учебных заведений (Грузия, Россия и Украина), а также аккредитация директоров профессиональных колледжей для подтверждения компетенций руководителей (Армения). Самооценка (или самообследование) подтвердила свою эффективность в стимулировании институциональных преобразований на основе индивидуальной инициативы, как было продемонстрировано в Грузии в 2014 году.

- Формирование НРК является частью процесса развития качества в Восточной Европе. Законодательство по НРК было принято в большинстве стран с 2010 г.. Некоторые страны уже приступили к их внедрению, проходящему разные стадии реализации (Грузия, Молдова, Россия и Украина), в то время как другие только стоят на пороге этой деятельности (Армения и Беларусь). В то же время Азербайджан запустил процесс внедрения НРК на фоне незаконченного обсуждения их законодательной базы.
- Продолжающаяся разработка стандартов связана с развитием НРК. Основанные на компетенциях образовательные стандарты разрабатываются с чистого листа с большей или меньшей зависимостью от профессиональных стандартов (Армения, Молдова, Россия и Украина). В некоторых случаях происходит переработка уже существующих профессиональных стандартов с целью лучшего учета потребностей рынка труда (Азербайджан, Грузия и город Москва). Степень участия работодателей в подготовке профессиональных стандартов различается по странам.
- Достигнут заметный прогресс в определении уровней НРК, разработке стандартов, методик по созданию основанных на результатах квалификаций и, в меньшей степени, методик оценки результатов обучения. Модульное переформатирование учебных программ связано с работой над результатами обучения. В настоящее время подобные пилотные учебные программы тестируются в Грузии и Молдове. Практически все страны разработали гибкие модули для учебных программ, определяемые типом региона и учебного заведения. По крайней мере, две страны провели пересмотр классификаторов профессий (Молдова и Украина).
- Нехватка производственной практики снижает эффективность ПОО всех стран. В 2014 г. было достигнуто общее понимание в данном вопросе, и почти все страны увеличили долю практического обучения в образовательных стандартах и образовательных программах. Тем не менее, за некоторым исключением (город Москва) на этом пути возник ряд проблем, касающихся заключения договоров с предприятиями. Страны ищут пути развития долгосрочных подходов к изменению практики спорадических стажировок на систематические договоренности по обучению на рабочем месте. Формирование расширенных партнерств с частным бизнесом в сфере развития навыков – одно из условий достижения данных задач.
- Зарплаты преподавателей остаются ниже средних заработных плат по стране, несмотря на усилия по повышению вознаграждения их труда (Армения, Россия и Украина). Как правило, преподаватели ПОО в регионе, относятся к старшему поколению, в то время как молодые выпускники и профессионалы не проявляют интереса к сектору образования. Повышение требований к компетенциям преподавателей с 2013 г. является общей для всех стратегией, направленной на увеличение профессионализма преподавателей и социального статуса ПОО.
- Министерства также продвигают НПО преподавателей, несмотря на фактическую разницу между запланированными целями и полученными результатами (например, частота профподготовки и переквалификации преподавателей в Беларуси, Грузии, России и Украине). Преподаватели сходятся во мнении о потенциальной пользе обмена профессиональным опытом (Россия), а те, кто охвачен НПО, отмечают пользу прямого контакта с предприятиями для своего профессионального развития (Беларусь).

- Реорганизация сети учебных заведений ПОО высоко стоит на повестке дня восточноевропейских стран, вынужденных проводить сокращение количества учебных заведений по причине снижающегося уровня рождаемости, сокращения учащихся системы ПОО и нехватки финансовых средств. Как правило, реализуется двусторонний подход: создание отдельных центров компетенции, с одной стороны, и слияние учебных заведений, с другой. Таким образом, в некоторых регионах появились учебные центры, удовлетворяющие спрос как молодежи, так и взрослых. Данные центры оснащены современным оборудованием, открыты сотрудничеству с предприятиями и имеют штат квалифицированных профессионалов соответствующих профилей. В отдельных странах слияние проходит обсуждение между образовательными учреждениями ПОО, а также ПОО и средним общим или ПОО и высшим образованием. Подобного рода рассмотрение вопросов реорганизации тесно связано с пересмотром и приоритизацией квалификаций.
- Учитывая отсутствие ближайших перспектив роста бюджетных расходов на ПОО, превалирующей задачей является повышение эффективности образования и инвестирование в его качество. Все страны ищут возможности сокращения соотношения преподавателей и учащихся и объемов сетей учебных заведений. Данная тенденция также относится к странам, которые получают временную финансовую поддержку ЕС.
- Среди других ключевых целей – поиск финансирования со стороны частного сектора, учитывая, что в настоящее время вклад работодателей в систему ПОО минимален. Применяемый двусторонний подход подразумевает стимулирование участия работодателей в усовершенствовании качества ПОО, с одной стороны, и постепенное увеличение автономии учебных заведений, с другой. В настоящее время учебные заведения занимаются исключительно распределением бюджетных средств и не имеют права отклоняться от предписанных правил и процедур. Все страны планируют расширить автономию учебных заведений и перезапустить развитие партнерства с местными предприятиями в рамках качественных операционных систем. Россия в особенности наращивает темпы государственно-частных партнерств.

5. УПРАВЛЕНИЕ И ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИК ПОО

5.1 Эффективность и результативность систем ПОО

Подход к реформе ПОО в **Армении** состоит в пошаговой реализации долгосрочной перспективы. Такая реальность продиктована нехваткой ресурсов, и не только этапами меняющейся ментальности. Департамент ПОО в Министерстве образования и наук управляет изменениями и несет ответственность за отраслевое видение и стратегию, получая информацию из национального опыта и международных уроков.

Национальный совет по вопросам ПОО - это трехсторонний орган, определяющий стратегические тенденции в секторе ПОО; утверждающий программы ПОО; обеспечивающий процесс реформирования и продвигающий социальное партнерство. Национальный центр развития ПОО является операционным органом в департаменте ПОО Министерства: он разработал стандарты обучения, модульные образовательные программы, программы обучения персонала и директоров учебных заведений, опубликовал руководства и проводит другие мероприятия для экспертов.

Центр также управляет деятельностью, организуемой отраслевыми советами по вопросам квалификаций (ОСК), являющимися консультационными органами Министерства для управления и предоставления разрешений на работу над стандартами обучения и образовательными программами. Социальные партнеры участвуют в заседаниях советов по требованию Министерства. Они осуществляют свою деятельность как постоянная рабочая структура, признанная законодательством, в основном для образовательных целей, в то время как они не играют роли в определении потребностей в квалификации для отраслей и обращаются к более широкой аудитории, представляющей образовательные организации, агентства по трудоустройству и организации гражданского общества. Трансформирование данных отраслевых советов в признаваемые органы, отвечающие за определение потребностей в квалификациях в широком смысле слова может стать среднесрочным приоритетом Правительства, для продолжения работы по реструктуризации системы. На локальном уровне социальные партнеры являются участниками советов колледжей, относящихся к ПОО, вместе с представителями студенческих советов и местных учебных заведений.

Национальный центр трудовых и социальных исследований (НЦТСИ) проводит опросы о социальных нуждах, оценку системы социального обеспечения с точки зрения оптимизации и рационализации, целевую гармонизацию зарплат в отраслях, где они отличаются и не основаны на четких критериях. Институт принимал участие в пересмотре 120 должностных инструкций, создавая базу данных Института о рынке труда. Сотрудничество с Министерством Образования и науки началось недавно: Институт с недавних пор принимает участие в заседаниях ОСК для обеспечения того, чтобы любые новые профессиональные инструкции стали основой для разработки квалификационных стандартов, которая будет проводиться НЦРПОО в будущем.

Координация между Министерствами, Министерствами и посредническими органами, и на национальном и локальном уровне имеет широкие возможности для усовершенствования. Одним из индикаторов такого плохого сотрудничества является слабый механизм прогнозирования потребностей в квалификациях и обеспечения соответствия между спросом и предложением квалификаций; часто информация либо не доступна, либо не распространяется.

Министерство образования **Азербайджана** планирует учредить Агентство профессионально-технического образования и Агентство по аккредитации в целях усовершенствования управления системой ПОО. К сегодняшнему дню Кабинет министров уже получил необходимые подготовительные документы. Ожидается, что функции Агентства профессионально-технического образования будут включать оказание содействия межправительственной координации и сотрудничеству между заинтересованными сторонами. Тем не менее, опыт государственно-частного партнерства в Азербайджане показывает, что наиболее эффективные результаты данное сотрудничество демонстрирует в сфере практической реализации инициатив.

В настоящее время в Министерстве образования сосредоточена подавляющая часть полномочий в сфере образования, включая разработку подзаконных актов, строительство и техническое обслуживание объектов инфраструктуры, аккредитацию учебных заведений и образовательных программ, утверждение квалификаций, предложения бюджетных расходов, финансирование стандартов, выплату стипендий и заработных плат. К другим министерствам, занимающимся вопросами образования, относятся: Министерство труда и социальной защиты населения (НПО и Анализ тенденций и вызовов рынка труда), Министерство экономики и промышленности, Министерство финансов и несколько министерств, осуществляющих надзор над образовательными учреждениями ПОО в соответствующих секторах. В результате централизованной координации усилий был определен вклад заинтересованных сторон в основные системные элементы ПОО, при этом роль министерств, государственных агентств, социальных партнеров и учебных заведений в анализе и прогнозировании навыков, разработке профессиональных и квалификационных стандартов, учебных программ и др. осталась неопределенной.

Региональные Исполнительные комитеты отвечают за координацию административных вопросов. В целях наращивания эффективности административно-операционного управления системой ПОО недавно одобренные нормативно-правовые акты должны повысить их статус до региональных департаментов образования. На уровне учебных заведений ПОО действуют педагогические советы, принимающие активное участие в принятии решений, а также разработке методик обучения.

Трехстороннее соглашение с Конфедерацией работодателей и Конфедерацией профсоюзов институализировало участие заинтересованных сторон на национальном уровне. Тем не менее, действующие на постоянной основе институты с участием социальных партнеров отсутствуют, за исключением Совета по Государственной стратегии развития профессионального образования, ежегодно заседающего в целях мониторинга хода ее реализации. Проведенное недавно исследование ЕФО вынесло заключение о доминировании Министерства образования над Советом, отстраняющем других заинтересованных сторон от процесса принятия решений.

Система ПОО **Беларуси** управляется государством. Политика ПОО определяется президентом и внедряется Министерством образования. Минобразования управляет системой ПОО через шесть региональных структурных подразделений и Комитет по образованию г. Минск, контролирующих деятельность образовательных учреждений в соответствующих регионах.

В настоящее время структура управления системой ПОО включает как централизованные, так и децентрализованные элементы, в то же время современная тенденция по децентрализации привела к делегированию ряда полномочий региональным институтам и органам управления. Функции по финансированию учебных заведений были переданы государством на региональный уровень, как и полномочия по организации образовательного процесса, сотрудничеству образования и бизнеса и управлению планами приема в образовательные учреждения. Учебные заведения ПОО осуществляют административное управление

финансовыми средствами и закрепленными за ними инфраструктурными объектами, в то время как развитие политики, усовершенствование образовательных программ, разработка стандартов, а также оказание научной и методологической поддержки остаются прерогативой государственного управления национального уровня.

Государственные программы развития образования заложили основы стимулирования сотрудничества между центральными и региональными властями, а также между образовательными учреждениями. Тем не менее, взаимодействие национальных органов управления может быть поднято на более эффективный уровень. Повышение эффективности в равной мере касается и гибкости системы в целом. Участие социальных партнеров является приоритетной задачей и условием наращивания качества и актуальности услуг ПОО.

В соответствии с Постановлением Совета министров № 34 от 2014 г. в рамках работы над операционным развитием НРК было поручено создать два пилотных отраслевых совета по профессиональным навыкам. Внедрение этого постановления было передано двум государственным учреждениям при фактическом отсутствии участия частного сектора. На Министерство труда была возложена обязанность по обеспечению координации и методической поддержки данной инициативы, а также реализации пилотного проекта.

Министерство образования и науки **Грузии** недавно увеличила количество персонала в департаменте ПОО, но надеется на внедрение политики ПОО в пяти учебных заведениях-партнерах: Национальном центре повышения качества образования (НЦПКО), Национальном центре профессионального развития преподавательского состава (НЦПРП), Информационной системе управления образованием (ИСУО), Национальном экзаменационном центре (НЭЦ), и Агентстве по развитию образовательной и научной инфраструктуры (АРОНИ).

Национальный совет ПОО был создан в 2009 году и состоит из семи тематических рабочих групп. После утверждения нового декрета в марте 2014 года представители правительства остались в большинстве. Другие заинтересованные стороны - социальные партнеры и организации ПОО. Социальные партнеры заявили, что их голос недостаточно слышат. Правительство подготовило проект политики на повышение роли социальных партнеров в ПОО в 2013 году, но она еще не была утверждена.

14 отраслевых комитетов, созданных в 2011 году под координацией НЦПКО были задействованы в пересмотре профессиональных стандартов и квалификаций. Правительство обязалось повышать роль социальных партнеров в комитетах.

Министерством труда был создан новый департамент по вопросам политики занятости и труда в 2013 году. Это усилит вклад в информацию о рынке труда и активизирует мероприятия на рынке труда, а также поставит задачи по эффективной межминистерской координации.

В **Молдове** сотрудничество между министерствами образования, труда и экономики улучшилось, что стало важным стимулом, в дополнение к комплексному подходу к развитию человеческого капитала, который является одним из семи приоритетов правительства. Министерство образования и науки расширило департамент ПОО. С 2015 года будет создано Национальное агентство по обеспечению качества профессионального образования. Агентство будет отвечать за разработку механизмов аккредитации и обеспечения качества, оценку образовательных программ и образовательных процессов.

В Молдове нет национального совета по ПОО. В 2010 году Молдова открыла первые два совета по отраслевым квалификациям в сельском хозяйстве и строительстве, главной задачей которых была разработка соответствующих профессиональных стандартов. Это привело к утверждению национальной методики разработки таких стандартов. К задачам советов было добавлено обсуждение потребностей рынка труда в отрасли и разработка квалификаций. В

2013 году было создано три новых совета по отраслевым квалификациям. Закон о профессиях, который должен обеспечить нормативно-правовую базу для работы советов по отраслевым квалификациям, пока принят не был.

В **России** примерно 10% учебных заведений ПОО подчинены федеральному Министерству образования и науки, в то время как региональные органы управляют остальными. Минобрнауки несет ответственность за формирование общего видения и политики ПОО, реализуемого при консультационной поддержке соответствующих министерств, Агентства стратегических инициатив и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. Координация решения конкретных вопросов осуществляется в формате заседаний и круглых столов с участием крупных компаний и научно-исследовательских институтов. Разработка НРК ведется Минобрнауки в рамках Национального совета по профессиональным квалификациям, в то время как разработка федеральных государственных образовательных стандартов реализуется Советом по федеральным государственным образовательным стандартам. Оба совета проводят консультации с работодателями, академическими учреждениями и неправительственными организациями. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки выполняет мониторинг прогресса реализации намеченных инициатив.

Регионы принимают участие в разработке политики ПОО и обеспечивают управление ее реализацией через региональные министерства или департаменты образования и труда, в то время как крупные предприятия и государственные органы власти разрабатывают местные практики взаимодействия по вопросам развития образования. Региональные органы и учреждения ПОО несут ответственность за обеспечение поддержки студентов из уязвимых групп населения, при этом государственные программы и неправительственные фонды предоставляют дополнительные ресурсы на удовлетворение потребностей уязвимых групп граждан. Регионы также обеспечивают основную часть финансирования, обусловленного регулятивными нормами и показателями деятельности, при некотором использовании совместных государственно-частных средств, выделяемых на проекты сферы образования.

Город Москва имеет Городской государственный общественный совет с трехсторонним участием, с целью создания общей собственности на стратегию развития человеческого капитала Города. Городской инновационный совет является публичным наблюдательным и консультационным органом Министерства образования г. Москвы. Недавно был создан Координационный совет ПОО. Социальные партнеры также систематически участвуют в Советах школ.

В **Украине**, несмотря на некоторый прогресс, достигнутый с 2010 г., управление системой ПОО до сих пор централизовано. Министерство образования и науки возглавляет все направления разработки, внедрения и мониторинга политики, а также несет ответственность за подготовку законопроектов, определение перечня специальностей для системы ПОО и формулирование стандартов, учебных планов и программ ПОО. Минобрнауки осуществляет руководство государственными профессионально-техническими учебными заведениями, выполняет функции лицензирования, аттестации и инспекции всех типов образовательных учреждений ПОО. Кроме того, Минобрнауки при использовании данных по рынку труда определяет типы и объем предоставляемого образования и обучения (в рамках государственного заказа). Минобрнауки осуществляет сбор статистики ПОО, запуск научных и методических исследований, модернизирует процессы обучения, устанавливает и внедряет критерии финансирования учебных заведений ПОО.

В управление системой ПОО вовлечены и другие министерства. Министерство социальной политики устанавливает и внедряет политику занятости и трудовой миграции, координирует обучение на рабочем месте, а также отвечает за информационную систему рынка труда, формирование классификатора профессий и каталога описания типов занятости для

квалифицированных рабочих. Кроме того, оно реализует надзор за деятельностью Совета по профессиональной ориентации. Министерство экономического развития и торговли, в свою очередь, реализует полномочия по выполнению направленного на развитие навыков государственного заказа на обучение, в то время как другие министерства, например, Министерство сельского хозяйства управляет обеспечением ПОО в соответствующих секторах.

Региональные Советы по вопросам профессионального образования обеспечивают институциональное соблюдение национального законодательства, мониторинг практического применения стандартов и управление региональной системой. Учреждения ПОО разрабатывают основанные на государственных стандартах программы и планы обучения, а также определяют региональный компонент ПОО. В настоящее время рассматривается вопрос о создании консультативных советов с участием работодателей и руководителей учебных заведений ПОО. Уже отмечены отдельные случаи сотрудничества между соответствующими учреждениями ПОО и уровнями управления по таким вопросам, как профессиональное ориентирование молодежи и безработных взрослых. В рамках данного сотрудничества не так давно был проведен ряд совместных инициатив между сектором образования, Министерством труда и социальной защиты населения, а также работодателями в сфере верификации неформального и неофициального обучения. При формулировании стратегии и законодательства требуется проведение консультаций с негосударственными заинтересованными сторонами, однако на стадии внедрения этот консультационный процесс не несет обязательного характера.

Развитие основанного на широком участии многоуровневого управления системой ПОО занимает приоритетное место в повестке дня Украины. К сегодняшнему дню уже началось внедрение соответствующих инициатив. Советы учебных заведений представляют собой наиболее уместный механизм разделения полномочий, и уже можно найти целый ряд успешных пример подобной детальности. Наблюдается наращивание сотрудничества с социальными партнерами, в частности, в рамках совместной работы над профессиональными стандартами, учебными планами и программами, модернизации инфраструктуры учебных заведений и создания учебных центров. С 2010 г. набирает обороты вовлечение социальных партнеров в реализуемую деятельность, включающую разработку законодательства, однако на создание платформы для эффективного социального диалога потребуется время. В целом, вклад работодателей в развитие навыков достаточно ограничен, и их влияние на стандарты оценки компетенций студентов и аккредитацию учебных заведений остается достаточно низким.

Министерство образования и науки демонстрирует свою приверженность идеям децентрализации, однако на практике этот процесс сталкивается с многочисленными правовыми и административными ограничениями. Кроме того, периодически прослеживается неготовность региональных администраций играть новую роль в данных условиях.

5.2 Оценка прогресса с 2010 года

С 2010 г. политики ПОО Восточной Европы развивались весьма динамичными темпами. Многие страны провели разработку реформ и приступили к их внедрению. Мониторинг реализации доказал свою состоятельность в отношении извлечения уроков и принятия корректирующих мер. Реформы напрямую и многовекторно затрагивают управление системой ПОО, реализуя принципы эффективного управления, такие как прозрачность, ответственность и результативность. Кроме того, продвигаемые реформы рассматривают многоуровневое управление как внедренческий вызов, касающийся построения партнерских взаимоотношений с

ключевыми заинтересованными сторонами при учете национальных и территориальных характеристик. В этой связи можно сделать следующие выводы:

- Системы ПОО вышли на новый уровень сложности, предусматривающий увеличение системной гибкости, адаптируемости и непрерывного повышения качества, что в целом стимулирует страны к пересмотру моделей управления, закрепляющих процесс принятия решений и их внедрение исключительно за национальными органами власти. Вместе с тем растет понимание того, что расширение полномочий заинтересованных сторон и территорий потребует более эффективного системного планирования и управления.
- Определение роли социальных партнеров в ПОО сегодня занимает центральное место в повестке дня всех семи стран. Роль социальных партнеров в ПОО в последние годы получила более широкое признание, однако институционализация их функций еще не прошла необходимой формализации.
- Вертикаль управления системой ПОО играет ключевую роль в реализации реформ крупными странами, такими, как Беларусь, Россия и Украина, где регионализация становится решением задач по управлению, позволяя достичь большей внешней и внутренней эффективности систем ПОО. Тем не менее, на этом пути сохраняется ряд неустраненных ограничений.
- Качество информационного и политического анализа отчетов по самооценке Туринского процесса демонстрирует возросший профессионализм в вопросах сбора фактических данных. Степень применения статистических показателей в разработке и внедрении политики различается по странам, создавая препятствия, связанные с процессами реализации политики.

В данном контексте основной прогресс, достигнутый с 2010 г., может быть резюмирован следующим образом:

- Ассоциации работодателей и, в меньшей степени, профсоюзы принимают все большее участие в политическом диалоге по вопросам ПОО. В Молдове и Украине создаются отраслевые советы по профессиональным навыкам. Подобные платформы для развития диалога также формируются в России. Ожидается, что роль социальных партнеров в этих трех странах продолжит расти, расширяя дискуссии по секторным тенденциям, влияющим на развитие профессиональных и образовательных стандартов ПОО. Институциональные рамки других стран также предполагают привлечение социальных партнеров, однако эти положения либо не несут обязательной юридической силы (Армения, Грузия), либо только начали рассматриваться (Азербайджан, Беларусь). Полномочия социальных партнеров в управлении ПОО еще не закреплены законодательно.
- В ряде случаев были созданы Трехсторонние комиссии по профессиональному образованию, хотя государство, как правило, занимает доминантную позицию в их работе. Развитие социального диалога должно происходить через практическую имплементацию. Тем не менее, его расширение на национальный уровень, предоставляющий возможность достижения консенсуса по долгосрочным практикам в сфере навыков, займет определенное время. Сегодня же данный процесс обеспечивается отраслевыми советами по профессиональным навыкам, а также сотрудничеством образования и бизнеса в рамках советов учебных заведений или других местных инициатив.

- Наибольший прогресс в регионализации систем ПОО в трех крупнейших странах был достигнут в законодательной сфере. Управление государственными средствами и сетями учебных заведений уже передано регионам, как и функции мониторинга и инспекции, разработка отдельных компонентов стандартов, продвижение сотрудничества бизнеса и образования и в отдельных случаях – аккредитация. Однако на достижение эффективности в регионализации потребуются дополнительные денежные и временные инвестиции.
- В более крупных странах представлены первые предложения по местным посредническим организациям, представленным региональными советами, включающими многочисленных заинтересованных сторон по различным профилям ПОО, а также предложения по расширению автономии учебных заведений в целях стимулирования инициативного подхода. Некоторые регионы могут продемонстрировать передовые примеры государственно-частного партнерства и трехстороннего сотрудничества в сфере разработки стратегии развития местных навыков (город Москва).
- Нарастание взаимодействия сторон требует повышения усилий по внутренней координации – между органами правительства, и по внешней – между правительством и негосударственными заинтересованными сторонами. В некоторых случаях координация взаимодействия между министерствами образования и труда увенчалась видимым успехом (Молдова, Украина). Тем временем, все страны прилагают усилия к усовершенствованию межведомственной координации.

6. ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ПОО В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОТЧЕТОВ 2014 ГОДА

Требования к начальному ПОО скорее всего будут повышены в **Армении** в результате увеличения срока бесплатного обязательного образования с 9 до 12 лет, начиная с 2015-2016 года. Определение приоритетных отраслей в ПОО является критичными, наряду с определением индикаторов качества, соответствия, эффективности и результативности, с целью мониторинга имплементации политики ПОО и соответствующего расходования бюджета.

Три основных аспекта должны разрешить проблему: первое, внедрение Национальной рамки квалификаций Армении (НРКА), утвержденной, но до сегодняшнего дня не реализованной. Второе, передача задач и ответственности отраслевым советам по вопросам квалификаций, особенно в сфере определения и прогнозирования потребностей в обучении, и объединения ПОО и социально-экономических нужд страны. Третье, эффективное сотрудничество сферы образования и бизнеса для поддержки процесса перехода от школы к работе и разрешения серьезной проблемы безработицы молодежи.

Органы ПОО **Азербайджана** нацелены на построение механизмов для открытия системы для возможности участия социальных партнеров и НПО, в особенности для разработки политик ПОО. Вторым важным вопросом является информационная система о рынке труда, также покрывающая вопросы прогнозирования потребностей в квалификациях. Расширенные возможности управления учебными заведениями представляют собой цель с точки зрения предоставления большей автономности учреждениям ПОО. Разработка профессиональных стандартов и новых квалификаций, с учетом нового закона о НРК, будет способствовать постановке в приоритет качества ПОО.

Для **Беларуси** повышение общего качества ПОО, рассматривавшегося в качестве важного ресурса для инновационного развития страны, является основным приоритетом. Новый стимул к созданию социального партнерства является следующим приоритетом, для достижения соответствия квалификаций образованию и обучению, оптимизации инфраструктуры, и увеличения возможностей трудоустройства для выпускников ПОО. Эти два вопроса повысят привлекательность ПОО. Третье, Беларусь нацелена на усовершенствование национальных квалификаций для достижения большей прозрачности и повышения доверия к ценности квалификации.

Грузинская стратегия ПОО четко определяет следующие шаги реформирования системы до 2020 года. Для продвижения всей реформы, краткосрочное и среднесрочное ПОО должно поставить следующие приоритеты. Во-первых, усиление участия социальных партнеров в управлении и процессе разработки политики. Во-вторых, снижение неоднородности в обеспечении ПОО должно содействовать образовательным учреждениям и инструкторам достигнуть желаемого уровня качества, повысить репутацию и соответствие Грузинских квалификаций ПОО. Наконец, устранение барьеров, препятствующих выпускникам ПОО достигнуть успехов в высшем или более узкоспециализированном академическом образовании.

Молдова утвердила новый Образовательный кодекс, предусматривающий значительное повышение качества ПОО. Для достижения этой цели, к ближайшим приоритетам относятся: завершение разработки НРК, и ускоренная разработка профессиональных стандартов и квалификаций, в связи с фактическим внедрением новой системы квалификаций; доработка проекта системы обеспечения качества ПОО, в том числе и создание Агентства по качеству; сотрудничество образовательных учреждений и бизнеса на национальном системном уровне; и

на институциональном уровне для содействия диалогу с предприятиями, обучение на рабочем месте, и приспособляемость к локальным потребностям.

Россия планирует расширить предложение о ПОО и привлечь большее количество молодежи и взрослого населения к ПОО с целью заполнения ожидаемых создания 25 миллионов новых рабочих мест в большом количестве отраслей национальной экономики. Региональные отличия достаточно сильны, что приводит к внутренней миграции в географические регионы, предлагающие лучшие возможности для трудоустройства. Для следования этой тенденции, планируется развитие на региональном и локальном уровнях, включая повышение качества ПОО на локальном уровне. Создание независимых центров оценки и сертификация квалификаций, улучшенное социальное партнерство и стимулирование партнерства между частным и государственным сектором относятся к основным приоритетам.

Украина преследует приоритетную цель модернизации нормативно-правовой базы системы образования в целом и ПОО – в частности. Украине удалось достичь значительных успехов в вопросах анализа и принятия решений по политике ПОО, начиная утверждением НРК и заканчивая прогрессивным наращиванием институционального потенциала государственных и негосударственных заинтересованных сторон. Необходимость внедрения достигнутых результатов в рамки комплексной законодательной базы, учитывающей потребности регионализации, подчеркивается на всем протяжении национального отчета. Вторым приоритетом в Украине является последовательная реализация системы обеспечения качества, охватывающей все аспекты ПОО: разработку соответствующих стандартов и квалификаций, развитие учебных программ, аккредитации, обучения преподавателей, улучшение инфраструктуры, эффективное использование ресурсов и др. Вопрос качества также формирует одну из сторон третьего приоритета – повышение привлекательности ПОО с привлечением социальных партнеров, реализация обучения на производстве, а также прогнозирование навыков. Подобная комбинация представляется наиболее оптимальным вариантом по ребрендингу системы ПОО и повышению ее статуса для молодых поколений. Одновременно это позволяет решать задачу по нехватке навыков, которые могут ограничить Украину в полноценной реализации своего потенциала.

ПРИЛОЖЕНИЯ

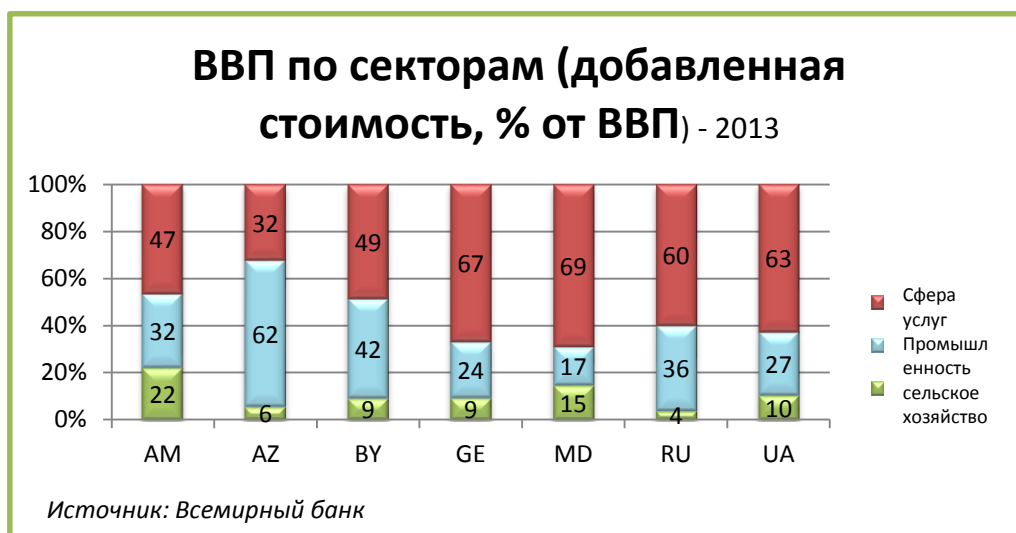
Приложение 1. Индикаторы экономики и рынка труда

ИНДИКАТОРЫ ВВП (2013)

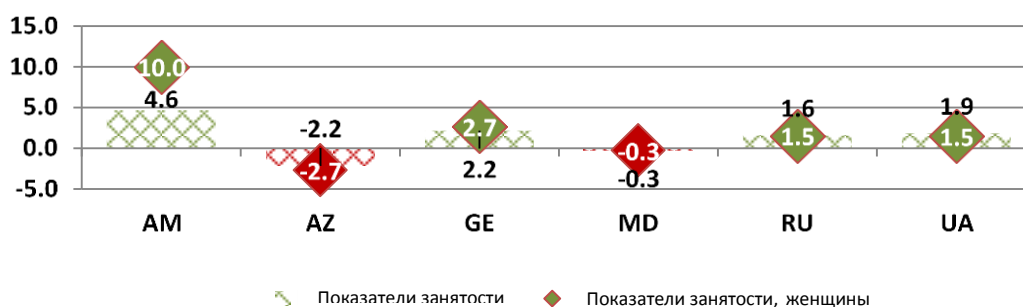
		Армения	Азербайджан	Беларусь	Грузия	Молдова	Россия	Украина
TRP14.13	Темпы роста ВВП (%)	3,5	5,8	0,9	3,2	8,9	1,3	1,9
TRP14.14	ВВП на душу населения	7 774	17 139	17 615	7164	4 669	24 120	8 787

Примечание: ППС, международный доллар США, данные 2013 г.

Источник: Всемирный банк



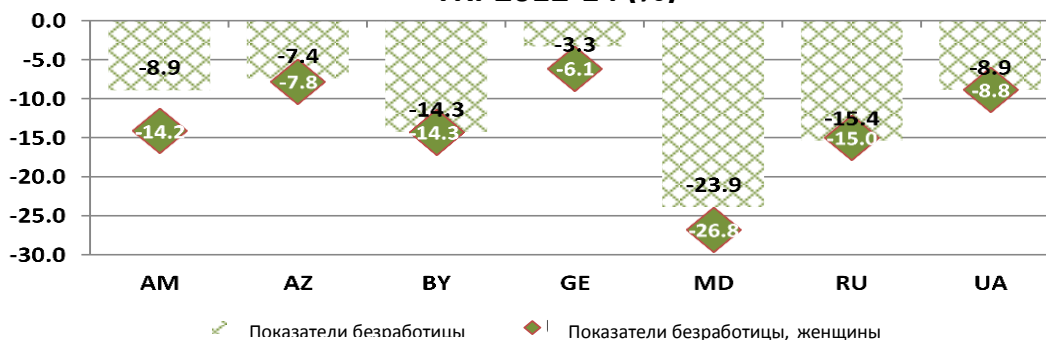
Показатели занятости (15+) по полу: изменения TRP2012-14 (%)



Примечание: красным отмечены негативные показатели

Армения – население в возрасте 15-75, Россия – население в возрасте 15-72, Украина – население в возрасте 15-70, Беларусь – население в возрасте 16-59 (муж.) и 16-54 (жен.)

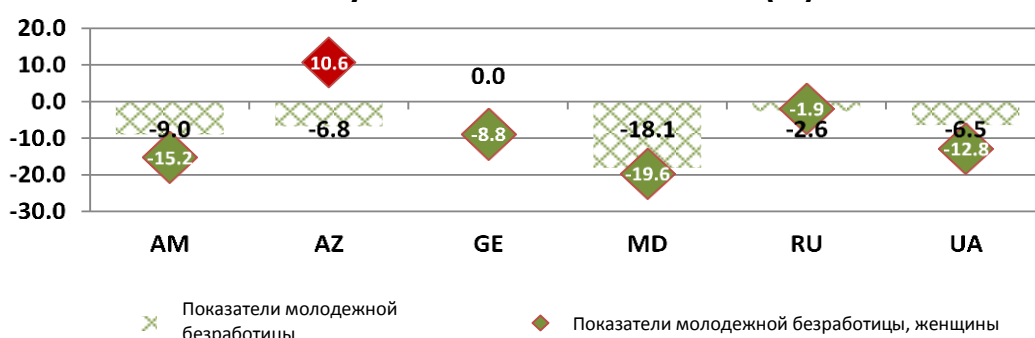
Показатели безработицы (15+) по полу: изменения TRP2012-14 (%)



Примечание: Армения – население в возрасте 15-75, Россия – население в возрасте 15-72, Украина – население в возрасте 15-70, Беларусь – административные данные, население в возрасте 16-59 (муж.) и 16-54 (жен.)

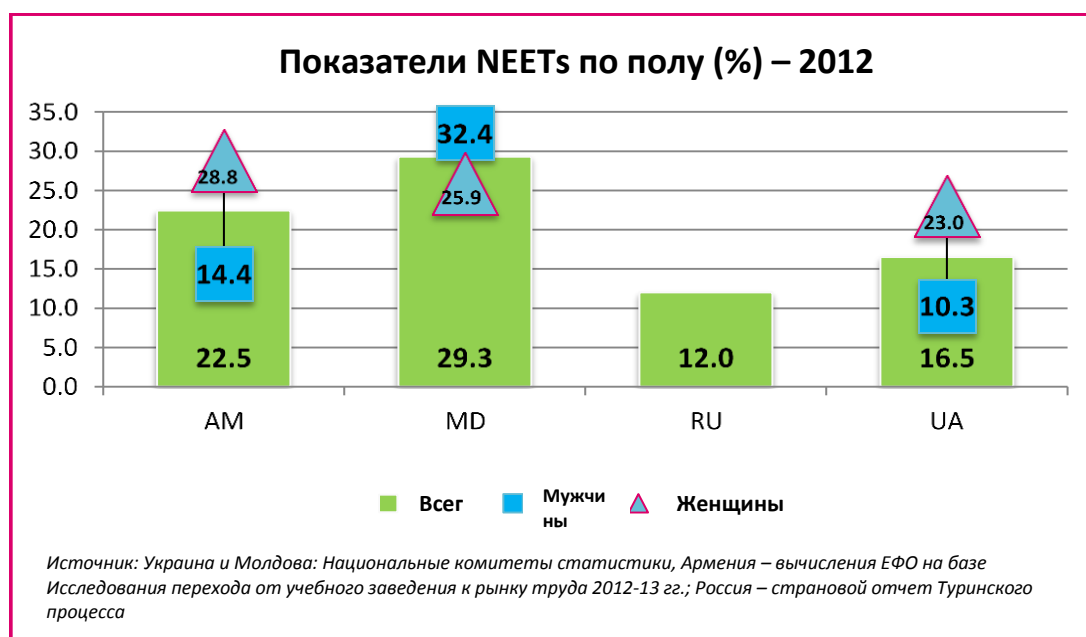
Источник: Национальные комитеты статистики

Показатели молодежной безработицы (15-24) по полу: изменения TRP2012-14 (%)



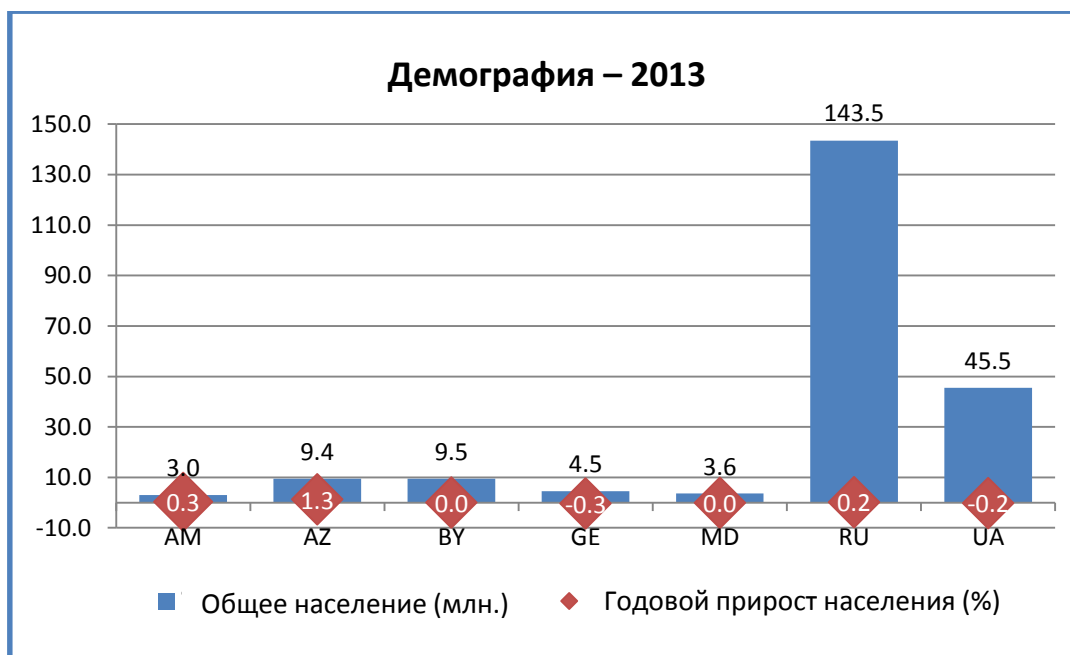
Примечание: красным отмечены возросшие показатели

Источник: Национальные комитеты статистики

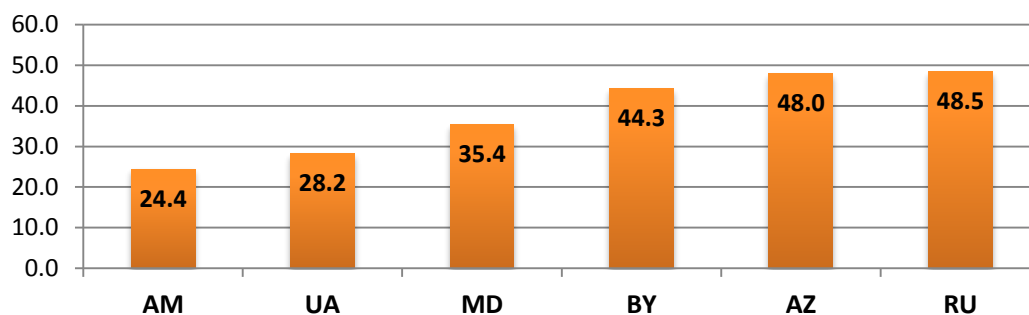


Приложение 2. Демографические и социальные индикаторы

Примечание: данные 2013 г.. Источник: Всемирный банк



Доля студентов ПОО на второй ступени среднего образования (%) – 2012



Источник: Институт статистики ЮНЕСКО

Приложение 3. Эффективность системы ПОО

РАСХОДЫ НА ОБРАЗОВАНИЕ (ПОСЛЕДНИЕ ДОСТУПНЫЕ ГОДЫ)

	Армения	Азербайджан	Беларусь	Грузия	Молдова	Россия	Украина
Государственные расходы на образование в % от ВВП	3,3	2,4	5,1	2,0	7,1	4,3	6,2
Государственные расходы на образование в % от общих государственных расходов	13,7	7,2	12,8	6,7	18,3	24,5	19,2
Государственные расходы на ПОО в % от общих расходов на образование	М	5,2	10,8*	4,1	М	8,8*	М

Примечание: * Включая профессионально-техническое (начальное) и среднее специальное образование;
М: данные отсутствуют

Источники: Всемирный банк, Национальные комитеты статистики, Институт статистики ЮНЕСКО, Туринский процесс, Министерство образования.

БИБЛИОГРАФИЯ

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014

Torino Process 2014: Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moscow City, Republic of Moldova, Russia, Ukraine national reports (self-assessments), ETF, Turin, 2015

ETF (European Training Foundation), *Migration and skills in Armenia*, Turin, 2013

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2012: Eastern Europe*, ETF, Turin, 2013

ETF (European Training Foundation), *The Torino Process 2014*, ETF, Turin, 2014

ETF (European Training Foundation), *ETF key indicators 2014: Overview and analysis*, ETF, Turin, 2015

Армения

Armenia Development Strategy for 2014-2025, Government Decree of March 2014

Law on the Educational Development State Programme (EDSP) 2011-2015

National Qualifications Framework (NQF), 2011

Statistical Yearbook 2012. Available at: www.armstat.am/file/doc/99466623.pdf

National Employment Strategy 2013-18, November 2012

Law on employment, 2013

Азербайджан

State Programme on Development of Industry for 2020, President Order No 964 of 25 December 2014

National Development Strategy 'Azerbaijan 2020: vision into the future'

State Strategy for Development of Education, 2013

State Strategy for Development of Education Action Plan, January 2015

State Policy on Development of Entrepreneurship for 2017

Беларусь

Education Code of the Republic of Belarus of 13 January 2011 No 243-W, amended by the Laws of 13 December 2011 No 325-3, of 26 May 2012 No 376-3, of 4 January 2014 No 126-3

National Strategy for the Sustainable Socio-Economic Development of the Republic of Belarus up to 2020, 2012. Available at: <http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/nacionalnaya-strategiya>

Programme of Socio-Economic Development of the Republic of Belarus for 2011–2015, Decree of the President of the Republic of Belarus of 11 April 2011 No 136

Proposal on technical establishment of the pilot Sector Skills' Councils, Council of Ministers Decree of 17 January 2014 No 34

Programme of Support for Small and Medium Businesses in the Republic of Belarus for 2013-2015, Resolution of the Council of Ministers No 1242 of 29 December 2012

State Programme to Promote Employment in the Republic of Belarus for 2014, Council of Ministers Resolution No 93 of 31 January 2014

Statistical Annual Report of the Republic of Belarus 2014, National Statistical Committee. Available at: www.belstat.gov.by/en/bgd/

Грузия

Law of Georgia on Vocational Education, 2010 (amending the Law of 2007)

VET Development Strategy 2013-2020, Prime Minister Order of 26 December 2013 No 300

Socio-economic Development Strategy of Georgia 2020, November 2013

Law of Georgia on Education Quality Enhancement, 2010

National Qualifications Framework, Minister of Education and Science decree of 10 December 2010 No 120/N

Statute of the National Vocational Education and Training Council, amended by Government of Georgia Resolution No 481 of 26 March 2014

Молдова

National Development Strategy 'Moldova 2020', Law No 166 of 16 July 2012

Technical Vocational Education Development Strategy 2013-2020, Government Decree No 97/2013 of 2013

Education Code, Law No 152 of 17 July 2014

Concept on the National Qualifications Framework, Government of Moldova 2010

Россия

Development strategy for the VET system and occupational qualifications in Russia for the period up to 2020, Resolution of the Ministry of Education Board of 18 June 2013

Strategy for innovation-driven development of the Russian Federation for the period up to 2020, approved by the RF Government's Order of 8 December 2011, No 2227-r

Federal Law on Education in the Russian Federation of 29 December 2012, 276-FZ

Presidential Decree on measures to implement the state's social policy of 7 May 2012, No 597

Presidential Decree on measures to implement the state's policy in education and science of 7 May 2012, No 599

Presidential Decree on the National Presidential Council on Vocational Qualifications of 16 April 2014, No 249

State Programme on the Development of Education 2013-2020, approved by the Ministry of Education and Science Board of 27 November 2012

Strategy for the development of the VET system and occupational qualifications by 2020, 2013

Strategy for the Development of Moscow City to 2025

Moscow City Law on Education of Persons with Disabilities, 2012

Draft federal Law on Independent Assessment of Qualifications, Ministry of Labour and Social Protection

Approval of procedures for attestation of teachers employed by educational providers, Ministry of Education Order, 7 April 2014, No 276

Presidential Decree on low salaries for VET teachers, 2012

Approval of rules regulating employer associations' participation in monitoring and forecasting the economy need for skills and in developing and implementing public policies in secondary vocational and higher education, Government Decree of 10 February 2014, No 92

Украина

Presidential Decree on the National Education Development Strategy for the period until 2021 No 344/2013 of June 25, 2013. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

Draft Concept for Education Development 2015-2025 (approval pending)

EU-Ukraine Association Agreement, 2014

Ukraine, State Statistical Service, Main labour market indicators, 2000-2013. Available at: www.ukrstat.gov.ua/

Law on Professional Development of Employees, 2012. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

Law on Higher Education, 2014. Available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>

Law on Amendments to Some Laws of Ukraine Concerning Vocational Education Governance Improvement, 2012. Available at: <http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Povidomlennya/70101.html>

Law on Formation and Placement of the State Order for Specialists, Academic Staff and Skilled Workers Training, Further Training and Retraining, 2012. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>

Approval of Occupational Profiles (Job Descriptions) of Teaching and Academic Teaching Employees of Educational Institutions, Ministry of Education and Science Order No 665 of 1 June 2013. Available at: <http://osvita.ua/legislation/other/37302/>

Approval of the Procedure for VET Schools' Employees Further Training, Ministry of Education and Science Order No 535 of 30 April 2014. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>

Ministerial order on assessment criteria for the evaluation of pre-school, secondary and vocational school activities, 2013

Approval of the National Qualifications Framework, Cabinet of Ministers Decree No 1341 of 23 November 2011. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

Онлайн базы данных

Eurostat, online database. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

ILOSTAT. Available at: <http://www.ilo.org/ilostat>

OECD, Small and Medium-Sized Enterprises (SME) Policy Index. Available at: <http://www.oecd.org/investment/psd/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm>

OECD, Programme for International Students Assessment. Available at: <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm>

TIMMS AND PIRLS International Agency Centre. Available at: <http://timssandpirls.bc.edu/>

Unesco Institute of Statistics. Available at: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=143&IF_Language=eng

World Bank, World Development Indicators Database. Available at: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

World Bank, Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS), 2014. Available at: <http://data.worldbank.org/data-catalog/BEEPS>

World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report*. Available at:
www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную
информацию, посетив сайт ЕФО

www.etf.europa.eu

По другим вопросам обращайтесь:

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

Электронный адрес:

info@etf.europa.eu

Факс: +39 011 630 2200

Телефон: +39 011 630 2222

