

Анализ политики стран – членов ОЭСР в области профессионального образования и подготовки*

А.Ф. Яковлева

Яковлева Александра Федоровна – к.полит.н., заместитель ученого секретаря Института философии РАН;
E-mail: asandra@inbox.ru

Ключевые слова: ОЭСР, профессиональное образование и подготовка, потребности рынка труда, профессиональные навыки, обучение на рабочем месте, преподаватели и мастера производственного обучения

Key words: OECD, vocational education and training, VET, labour market needs, vocational skills, workplace training, teachers and trainers

С 2007 г. ОЭСР реализует специальный аналитический проект «Профессиональное образование и подготовка» (VET). В статье анализируется политика стран ОЭСР в области профессионального образования и подготовки и выработанные ОЭСР рекомендации по преодолению проблем в сфере VET, предложенные в докладе ОЭСР 2009 г. «Обучение для работы». Рассматриваются такие аспекты, как нахождение баланса между потребностями работодателей и предпочтениями учащихся, требования рынка труда, проблемы преподавания в учреждениях VET и на рабочем месте, вопросы повышения эффективности сотрудничества между правительством, работодателем и учащимся, финансирования, управления VET. Особое внимание уделяется актуальности создания системы VET в России.

Введение

Развитие профессионального образования и профессиональной подготовки (Vocational Education and Training¹) было названо одной из приоритетных задач образовательной политики на встрече министров образования стран – членов ОЭСР в Копенгагене 22–23 сентября 2005 г. [1]. По результатам встречи была разработана программа, целью которой стала помощь странам ОЭСР в деле налаживания прямого взаимодействия системы VET и рынка труда. Руководство стран – членов ОЭСР, безусловно, осознает, что профессиональное образование и подготовка являются ключевыми экономическими составляющими востребованности молодых людей на рынке труда, а также обеспечения профессиональной квалификации необходимого уровня. Однако в последние десятилетия VET уделялось меньше внимания, чем реформам школьного и высшего образования.

Начиная с 2007 г. ОЭСР реализует специальный аналитический проект «VET», ориентированный на определение и оценку возможностей разрешения современных вопросов политики в области развития профессионального образования с учетом последних тенденций в процессе перехода от обучения к работе. Аналитическая работа ОЭСР по проекту включает сбор и классификацию данных,

предоставляемых всеми участниками ОЭСР, а именно сбор и анализ международных вопросников о системах VET, анализ предыдущих обзоров ОЭСР и академической литературы по ключевым темам, таким как затраты и выгоды VET, индикаторы оценки качества VET, исследования рынка труда, стратегии занятости. Программа состоит из двух этапов. На первом этапе проекта VET (конец 2007 – конец 2008 г.) были подготовлены аналитические доклады по следующим странам – членам ОЭСР: Австралия, Венгрия, Корея, Мексика, Норвегия, Швеция, Швейцария, Великобритания. Аналитические доклады отражают результаты визитов аналитиков и экспертов ОЭСР в указанные страны – участницы проекта. Второй период сбора информации 2009–2010 гг. включает подготовку докладов по Австрии, Бельгии, Чехии, Германии, Ирландии и США (Южная Каролина и Техас) [2].

На сегодняшний день общие выводы и рекомендации представлены в докладе ОЭСР «Learning for Jobs» [3] (последняя версия опубликована 20 октября 2009 г.), который содержит описание системы профессионального образования и подготовки стран – членов ОЭСР, а также предварительные рекомендации ОЭСР по совершенствованию систем VET. Публикация доклада в виде книги запланирована на август 2010 г. Доклад является очередным этапом

* Статья подготовлена по материалам проекта ОЭСР «Профессиональное образование и подготовка» (Vocational Education and Training).

¹ Здесь и далее принято сокращение VET.

в развитии идеи совместной ответственности, партнерства между правительством, работодателями и учащимися, темы равенства образовательных возможностей, доступности образования для различных категорий населения.

Профессиональное образование и подготовку (Vocational Education and Training) можно определить как обучение, направленное на формирование умений и компетенций, которые могут быть использованы в дальнейшем на рынке труда. В системе образования VET занимает особое место [4, с. 86]. VET включает «образование и программы подготовки, разработанные и обычно сводящиеся к специфической работе или определенному типу работы» [3, р. 108]. VET представляет собой практическую подготовку наряду с изучением соответствующей теории, но отличается от академического образования, например, математического, которое охватывает большой спектр профессий. Именно последующее трудоустройство определяет выбор программ VET. В США принятое обозначение профессионального образования

и подготовки – это «карьер и техническое образование» (Career and Technical Education – CTE). Образование и подготовка для профессий высокого уровня, таких как медицина и юриспруденция, не могут быть отнесены к VET. Положение VET в системе образования разных стран показано на рис. 1 и 2 [3, р. 20–21].

Системы VET распространены по всему миру. Существует Международная ассоциация профессионального образования и подготовки IVETA (International Vocational Education and Training Association)², членами которой являются образовательные учреждения и преподаватели из разных стран, задействованные в VET. Она способствует всестороннему улучшению качества и распространению профессионального образования и подготовки, содействует налаживанию интернациональных связей между различными субъектами VET, является информационной платформой для обмена опытом, организует международные конференции и т.п.



Рис. 1. Профессионально-техническое образование и подготовка как составная часть общего полного образования (МСКО 3), 2006 г.

² Подробнее см. на официальном сайте International Vocational Education and Training Association. URL: <http://www.iveta.org/> (дата обращения: 02.03.2010).

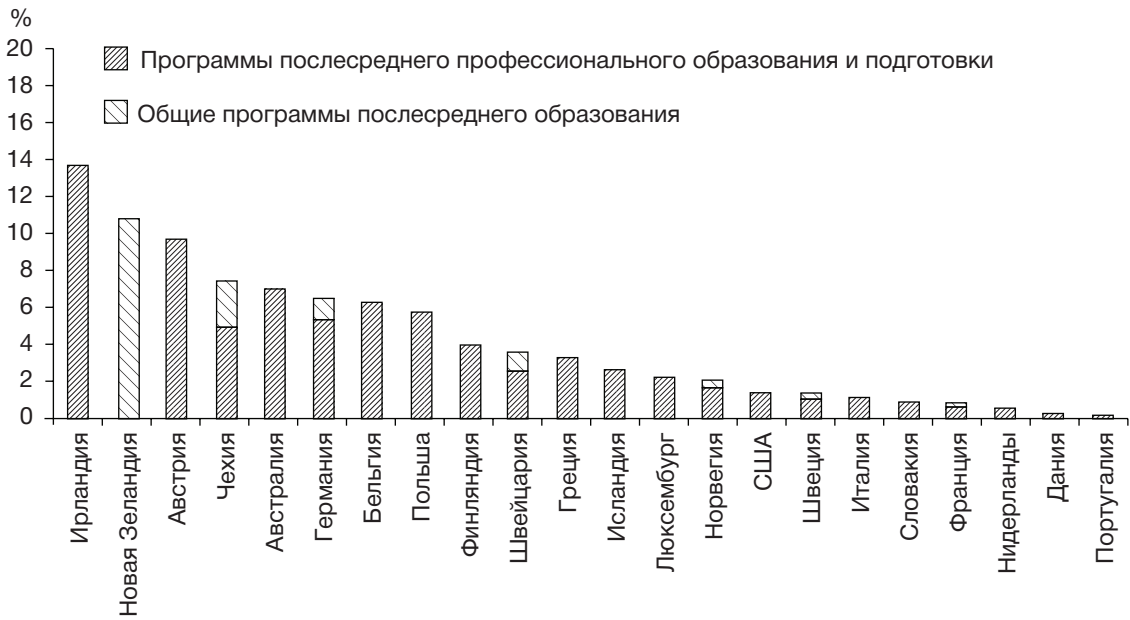


Рис. 2. VET в системе образования между школой и университетом (учащиеся, получающие невузовское образование, % населения в возрасте 18–24 лет, по программам)

Аналитическая работа по изучению проблем VET ведется в университетах, национальных институтах и международных организациях (например, МОТ, ОЭСР, ЮНЕСКО, Европейская комиссия и их учреждениях).

В российской системе образования аналогом VET может выступать начальное и среднее профессиональное (специальное) образование (НПО и СПО) или профессионально-техническое образование, а также некоторые виды дополнительного образования взрослых.

Необходимость реформ в системе VET – политика ОЭСР

Существует несколько причин, обуславливающих необходимость поддержки и развития систем VET в соответствии с политикой ОЭСР.

Во-первых, это особая экономическая роль VET, которая заключается в повышении профессиональной квалификации трудящихся в условиях усиливающейся международной конкуренции.

Во-вторых, повышение актуальности проблемы обучения на рабочем месте и нехватка преподавательского состава в учебных заведениях VET.

В-третьих, недостаточное внимание к VET в прошлом, несмотря на важность этого вида образования.

В условиях постоянно растущей глобальной конкуренции рынок низкоквалифицированной рабочей силы сокращается, а будущее вы-

глядит слишком негативным для большинства неквалифицированных работников в развитых странах, так как они становятся неконкурентоспособными по сравнению с низкооплачиваемой рабочей силой из развивающихся стран. Таким образом, роль VET как одной из наиболее доступных форм образования, гарантирующей последующую занятость, только возрастает. В прошлом аналитики уделяли недостаточно внимания VET, возможно, еще и потому, что сами не получали такого образования. Поэтому многие сложные вопросы, такие как развитие профессиональных навыков на фоне быстрого распространения высшего образования и привитие практических навыков, оставались за пределами анализа. Очевидно, что множество практических навыков приобретается работниками в процессе трудовой деятельности или в рамках специальных учебных программ, которые организуются работодателями. О многочисленных преимуществах обучения на рабочем месте будет сказано ниже.

В соответствии с рекомендацией ОЭСР, для того чтобы система VET оказалась эффективной, в первую очередь необходимо решать следующие задачи:

- найти баланс интересов и потребностей работодателей и учащихся для удовлетворения потребностей рынка труда;
- распределить расходы на VET между государством, работодателем и учащимся с точки зрения их затрат и выгод от VET.

Системы VET должны формировать у учащихся общий уровень профессиональной квалификации и предусматривать повышение квалификации в области, необходимой работодателю и актуальной в определенный период времени. В связи с этим VET включает два основных вида такого образования: обучение в учреждениях профессионального образования и обучение на рабочем месте (без отрыва от производства).

Обучение для работы

Для большинства людей – и учащихся, и работодателей – обучение и работа это разные вещи. Обучение воспринимается, главным образом как нечто абстрактное, происходящее в учебном классе, связанное прежде всего с такими понятиями, как учебник, письменная работа, учебные программы и экзамены. Работа же мыслится как что-то совершенно иное, мир, в котором царят недовольные начальники и клиенты, зарплата и увольнение. Эти суждения, безусловно, стереотипны, но доля истины в них есть. Учреждения среднего образования по стилю и сути сильно отличаются от мира работы по своим институциональным целям, финансовым стимулам и ограничениям. И все же, несмотря на эту разницу, задача институтов VET – соответствовать потребностям рынка труда, предоставлять *обучение для последующей работы*. Страны организуют этот процесс различными способами. Это и налаживание партнерских отношений с предприятиями различных отраслей промышленности, с тем чтобы система VET соответствовала их потребностям, и разработка программ подготовки кадров на рабочем месте, и мониторинг занятости выпускников учебных заведений.

Расширение области реагирования систем VET на постоянно обновляющиеся потребности рынка труда уже происходит. Влияние полученного образования на возможности трудоустройства более чем когда-либо актуально в период финансового кризиса, а следовательно, усложнившейся ситуации на рынке занятости. Возможность остаться безработным у людей с низкой квалификацией или ее отсутствием возрастает. Показатели по странам демонстрируют, что большинство молодых людей в возрасте

18–25 лет, не имеющих квалификации, дольше остаются безработными. Уровень расходов, которые страны направляют на образование, высок, хотя их доля в бюджете варьируется – от 22% в Мексике и до 7–10% в некоторых европейских странах и Японии³. В сложившейся экономической ситуации возрастает роль частного финансирования образования, которое сегодня, однако, по этим же причинам и сокращается. Но понимание необходимости инвестирования в человеческий капитал, безусловно, существует, так как приобретение соответствующей квалификации должно стать одной из существенных предпосылок на пути восстановления экономики.

Программы подготовки и прогнозирование компетенций

В странах с рыночной экономикой в условиях меняющегося спроса на квалификации все более возрастает актуальность прогнозирования потребностей рынка в кадрах. В первую очередь от прогнозирования необходимого количества подготавливаемых специалистов и саморегуляции рынка труда зависит степень финансирования различных программ, будущие структуры профессий. Очень важно также соотносить все эти приоритеты с выбором самого учащегося.

Понять, насколько выбор учащегося коррелирует с отраслевыми программами развития, могут помочь три основные модели – идеальные типы. Это своего рода способы определения количества мест на программы подготовки. На практике большинство стран предпочитают совмещать эти модели⁴.

1. *Предпочтения учащегося (Student preference)*. В рамках данной модели учащиеся могут свободно выбирать учебные программы, и власти пытаются приспособиться под эти условия, чтобы удовлетворить спрос, независимо от того, предоставляют ли эти курсы навыки, необходимые на рынке труда.

2. *Запланированное обучение (Planned provision)*. Предоставление обучения планируется согласно различным критериям, в том числе рекомендациям и прогнозам работодателя в отношении потребностей рынка труда наряду с предпочтениями учащегося.

³ Подробнее об этом см. в докладе ОЭСР «Education at a Glance 2009: OECD Indicators», available at: www.oecd.org/edu/eag2009.

⁴ Так, в Швеции все средние учебные заведения, в том числе уполномоченные негосударственные, полностью финансируются муниципалитетом на каждого учащегося, и обучение является бесплатным. Независимая школа получает разрешение функционировать при условии, что в ней предоставляется обучение, соответствующее учебным планам национального уровня.

3. *Влияние рынка труда (Market determination)*. Выбор учащегося определяется программами производственной практики. В этой модели учащиеся могут выбрать курсы и программы, но они ограничены тем, что работодатели готовы предложить в качестве обучения на рабочем месте.

Дополнительно учащимся необходима достоверная информация о содержании программ подготовки и их результатах, чтобы сделать осознанный выбор, а также методология анализа этой информации. Как показывает практика, выбор учащегося не всегда основан исключительно на ожидаемом доходе, а зависит от других факторов, таких как индивидуальные предпочтения и возможности.

Рассмотрим некоторые примеры прогнозирования потребностей рынка труда в странах – участницах проекта ОЭСР

Прогнозирование потребностей рынка труда в некоторых странах – участницах проекта ОЭСР

Ирландия

На национальном уровне ключевую роль в прогнозировании потребностей в навыках играют два механизма.

1. В группу экспертов по будущим профессиональным потребностям входят представители общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки. Цели ее работы включают выявление потребностей в навыках, разработку методов, которые помогут прогнозировать навыки и консультировать по вопросам, касающимся политики в области подготовки кадров. Группа делает долгосрочные прогнозы, а также прогнозы будущего спроса, профессиональных групп по различным сценариям роста.

2. Программа прогнозирования трудовых ресурсов ФАС/ESRI стремится представить информацию о меняющейся структуре профессий и выявить потребности навыков в широких профессиональных областях. Эта информация формирует среднесрочные стратегии и определяет планирование. Постоянно формируется и

обновляется база данных спроса и предложения навыков на национальном уровне с целью облегчения анализа и прогнозирования потребности в навыках. На местном уровне выводы делаются на основе ряда локальных данных, включая опросы учащихся, ожидаемые потребности местных работодателей, исследования рынка труда и консультации с социальными организациями и торговой палатой. Однако национальный орган квалификационного контроля требует от учреждений большего соответствия их курсов требованиям определенных навыков.

Финляндия

Для планирования политики в области VET были использованы прогнозы рынка труда 1970-х гг. Они основаны на двух моделях.

1. Долгосрочная модель исследования трудовых групп: опираясь на базовый и плановый сценарий, прогнозы даются для рабочей силы и занятости в промышленности (прогнозы готовятся каждые 3–5 лет Министерством труда).

2. Ожидаемые потребности в области образования исследуются Национальным советом по образованию, который делает прогноз спроса на новые виды труда по профессиональным группам. На основе этих прогнозов и ожиданий необходимость в определенных навыках определяется в соответствии с системой профессиональных квалификаций и стандартов.

Австралия

Объем и сочетание финансируемых специальностей определяются на основе прогнозов по будущей занятости для каждой отрасли и потребностей в области подготовки кадров, принимая во внимание и профессиональную подготовку, финансируемую из частных источников. С 1993 г. в Австралии действует модель MONASH⁵, которая обеспечивает среднесрочные прогнозы (5–15 лет), охватывающие 113 отраслей промышленности и 115 отраслей товарного производства. Национальные прогнозы по отраслям преобразуются в региональные прогнозы, которые, в свою очередь, разбиваются на 341 профессиональную группу в соответствии со стандартной классификацией профессий Австралии. Затем весь массив информации используется для определения перспектив трудоустройства

⁵ Подробнее см. на сайте факультета бизнеса и экономики Австралийского университета MONASH. URL: www.monash.edu.au/policy/monod.htm (дата обращения: 02.03.2010).

для граждан по возрасту, полу, квалификации и отработанным часам в неделю. На основе этих прогнозов разрабатывается Национальная стратегия, которая используется в качестве основы процедуры планирования в этой области для каждого штата и территории. Дополнительно учитываются и факторы местного характера, такие как спрос на те или иные программы, изменение структуры населения, направления социальной политики, обуславливающие внесение незначительных изменений в общую политику.

Один из простых способов оценки требуемых навыков на рынке труда – консультации с работодателями и профсоюзами, но и они не позволяют полностью понять, каким работодателям и что в действительности необходимо. Работодатели представляют собой неоднородную группу с множеством различных мнений и разной степенью заинтересованности в определении потребностей в необходимых будущих навыках. Высказанный работодателем интерес может быть и краткосрочным, не учитывающим реальные долгосрочные потребности общества и рынка труда. Поэтому требования работодателя необходимо сбалансировать с интересами общества в целом, включая интересы учащегося.

Оценивать реальную роль прогнозов в формировании политики в области VET можно по-разному. Если не ждать от них слишком многого, то в качестве тенденции на прогнозы вполне можно ориентироваться. Однако создание надежной модели прогнозирования является весьма сложной задачей, поскольку будущий спрос на навыки может в существенной степени зависеть от факторов, плохо поддающихся прогнозированию, например, технологический прогресс, глобальные экономические условия и политика правительства. Многие страны ОЭСР дают прогноз тенденций в области занятости главным образом по профессиональным категориям, зачастую на временной горизонт 5–10 лет. Например, Канада разработала всеобъемлющую модель производственного прогнозирования на национальном и местном уровнях для диагностики дефицита будущих навыков. Однако на уровне конкретных профессий прогнозы часто являются неточными.

Финансирование VET в странах ОЭСР

Прогнозирование актуальных компетенций определяет и способы финансирования в области VET. Базовое школьное образование в стра-

нах ОЭСР является в основном бесплатным или почти бесплатным по нескольким причинам. Государство гарантирует гражданину возможность получать базовое образование, посредством которого происходит реализация человеческого потенциала на начальной стадии, а она не должна сильно зависеть от материальной ситуации в семье, социального статуса и т.п. Выгоды от такого образования в равной степени относятся к обществу и к индивидууму.

В области профессионального образования соотношение затрат, выгод и рисков распределяется по-другому. В этой сфере более развито сочетание государственного и частного финансирования. Распределение выгод сильно различается и зависит от сочетания профессиональных навыков. Например, навыки, необходимые для промышленного сектора, могут принести пропорционально больше выгод промышленному сектору и меньше – самому сотруднику⁶. Одним из решений для правительства может стать частичное финансирование учащихся, с тем чтобы, например, учащийся платил только определенную сумму за курс. Оставшуюся часть мог бы финансировать местный работодатель, в частности, путем предоставления возможности пройти подготовку на рабочем месте. Кроме того, финансирование также может осуществляться на основе грантов (государственных и от работодателя) и займов. Эта практика применяется в большинстве стран.

Оптимальный баланс в вопросах финансирования VET зависит в первую очередь от того, кто платит. Если учащийся оплачивает значительную часть или полностью все расходы на курсы профессионально-технической подготовки, то и доминировать, следовательно, должны предпочтения учащихся. В свою очередь, интересы учащихся должны уравновешиваться такими факторами, как возможности последующей занятости.

Обучение на рабочем месте

Отметим, что среди компетенций, необходимых современному рынку труда, все более важное место занимают профессии, связанные с быстроразвивающимися отраслями экономики. В странах Европы работодатели сильно заинтересованы в инвестировании в профессиональное образование молодых людей, учитывая жесткое законодательство в области защиты

⁶ В частности, получение профессии инженера финансируется почти во всех странах из государственного бюджета, так как нельзя допустить ситуацию нехватки этих профессионалов.

прав трудящихся. Система подготовки молодых кадров непосредственно на рабочих местах является основной формой профессионального обучения в Австрии, Германии и Дании.

По сравнению с обучением в учреждениях VET обучение на рабочем месте имеет четыре основных преимущества:

- 1) практические навыки (обучение позволяет учащимся приобрести практические навыки на современном оборудовании под руководством инструкторов, знакомых с самыми последними методами и технологиями);
- 2) выстраивание взаимоотношений между потенциальным работодателем и работником (двусторонний обмен информацией делает рекрутинг гораздо более эффективным);
- 3) повышение роли программ работодателя в развитии рынка труда;
- 4) вклад в производительность в процессе обучения.

Так, финскими экспертами было отмечено [5], что обучение на рабочем месте развивает

учащихся, делает их более зрелыми, поддерживает развитие практических навыков и умение пользоваться источниками информации. Имитация же практики, которая чаще всего применяется в образовательных учреждениях VET, чаще всего воспринимается учащимися как бесполезная. Важен также тот факт, что на определенных участках работы (например, связанных с риском для здоровья или с использованием дорогостоящего оборудования) существует необходимость выявления наиболее подготовленных работников еще перед официальным приемом на работу. Роль практической подготовки в программах VET в разных странах показана в Табл. 1 [2, с. 38].

Как упоминалось ранее, крайне важно увязывать программы VET с ситуацией на рынке труда и прогнозами актуальных квалификаций. На практике чаще всего подготовка на рабочем месте выглядит не столь радужно, как в теории. Основные проблемы состоят в малой заинтересованности мастеров производственного обучения, которые вынуждены отвлекаться от своей непосредственной работы, большой

Таблица 1. Практическая подготовка в программах VET

Оценка доли практической подготовки в программах послесреднего профессионального образования, %					
Страна	Время, затраченное на практическую подготовку, по отношению к программе в целом				Варьируется в зависимости от институтов, программ и т.п.
	75% и более	50–75%	25–50%	Менее 25%	
Австралия					■ ■ ■ ■
Австрия	■ ■ ■	■	■ ■	■	–
Чехия	–	■	■ ■ ■ ■	–	–
Дания	–	■ ■ ■ ■	–	–	–
Финляндия	■ ■ ■ ■	–	–	–	–
Франция	■	■ ■ ■ ■	–	–	–
Германия	–	■ ■ ■ ■	■	–	–
Венгрия	–	■	■ ■ ■	■	–
Нидерланды	■	■ ■	■ ■ ■	■	■ ■ ■ ■
Норвегия	–	■ ■ ■ ■	–	–	■
Швеция	–	–	■ ■ ■	–	–
Швейцария	■	■ ■ ■ ■	–	–	■
Турция	–	■ ■ ■ ■	–	■	–
США	–	–	■ ■ ■ ■	–	–

Примерное процентное распределение по программам VET: – 0%; ■ 1–25%; ■ ■ 26–50%; ■ ■ ■ 51–75%; ■ ■ ■ ■ 76–100%.

вероятности обучения на старом, изношенном оборудовании, так как не всегда работодатель готов предоставить идеальные условия для обучения. Поэтому ОЭСР рекомендует сосредоточиться на повышении эффективности моделирования рабочего процесса в учебных заведениях.

Проблемы преподавания

Особый вопрос эффективного функционирования VET – это преподавание в системе профессионального образования и подготовки.

В учебных заведениях основные проблемы связаны с нехваткой профессионального преподавательского состава для реализации всех планируемых программ, особенно молодых преподавателей, владеющих инновационными методиками профобучения. Некоторые преподаватели плохо подготовлены в силу отсутствия у них опыта практической работы. Таким образом, в образовательных учреждениях часто существует явная проблема с практико-ориентированной подготовкой учащихся. Преподаватели системы профессиональной подготовки работают в нескольких местах, часто перегружены. Также они чаще всего не принимают активного участия в процессе реформ, становясь пассивными объектами изменений.

При обучении же на рабочем месте наблюдается противоположная тенденция – мастеру производственного обучения не хватает теоретических знаний и педагогической подготовки в целом, он в основном уделяет внимание практической подготовке. Подчеркивается, что мастера производственного обучения должны обладать такими способностями, как легкость в общении, умение избегать конфликтов, однако многим из них не хватает навыков, необходимых для удовлетворения этих ожиданий учащихся. Они склонны сосредотачиваться на конкретных профессиональных навыках и не заботятся об обратной связи, воспринимая себя скорее в роли контролеров, а обучение – как дополнительную нагрузку к их основной работе.

В связи с этим ОЭСР рекомендует наладить взаимодействие между педагогами из образовательных учреждений и преподавателями на рабочих местах в целях обмена опытом и систематического составления программ, соответствующих потребностям учащихся и рынка труда. Таким образом, преподаватели учебных заведений смогут обновлять свои знания, повышая квалификацию, например, на предприятии какой-либо отрасли промышленности, а педагоги с предприятий, проводя время в учебном

заведении, повысят свой уровень педагогического мастерства (такая система налажена, например, в Финляндии – The Telkkä Programme [6]). Этому требуют и постоянно меняющиеся условия рынка труда, возникновение новых профессий, потребность в работниках с принципиально новыми навыками.

Многие страны нуждаются в мерах по стимулированию набора педагогов в учреждения VET. Прежде чем приступить к реализации новых обучающих программ, соответствующих требованиям работодателя, ОЭСР рекомендует проводить качественную работу по сбору информации о том, какая ситуация с преподавательскими кадрами существует на сегодняшний день в этой области. В нее входит сбор данных о возрасте, сроках выхода на пенсию и т.п. Но во многих странах ощущается нехватка комплексных данных о подготовке педагогов. Например, в Австралии – стране, в которой традиционно очень развита система VET, – не существует единого источника информации, данные по штатам и территориям охватывают на постоянной основе лишь самые общие показатели, такие как возраст и пол. Необходимы последовательные данные о ключевых характеристиках преподавателей и инструкторов, включая предыдущее место работы, и, по возможности, информация о причинах ухода из сферы преподавания VET и дальнейших профессиональных траекториях педагогов. Такие данные существуют, например, в США и используются для определения ключевых факторов, влияющих на ситуацию с преподавательским составом. Улучшение качества данных позволит органам управления образованием, во-первых, диагностировать масштаб проблем в этой области, во-вторых, прогнозировать их возможное развитие и последствия, в-третьих, оценить различные решения, принятые на местном уровне.

Качество подготовки и уровень квалификации

Результаты обучения (*learning outcomes*) должны сопровождаться соответствующими критериями оценки (например, оценки производительности). Часто работодатели не в состоянии оценить потенциал претендентов и полагаются на такой показатель, как образовательный уровень. В этом контексте ценным источником информации о степени компетентности может служить стандартизированная оценка качества обучения национального уровня, которая должна помочь работодателю идентифицировать

навыки кандидата. Свидетельство о прохождении обучения с определенной оценкой по шкале позволяет получить работодателю более точную информацию о квалификации работника. Эмпирические данные, полученные в Германии [7], показывают, что сертификат, выдаваемый образовательным учреждением, основанный на оценке производительности по такой шкале, больше говорит о будущей производительности, чем обычный диплом. Стандартизированная национальная оценка также в целом более экономична, чем системы децентрализованной оценки. Децентрализованная система требует различных оценок, процедур, которые должны быть разработаны по всей стране, а следовательно, дублирования усилий. Рационально составленная шкала дает внятный сигнал работодателю об уровне знаний и квалификации претендента. Также централизованная оценка может способствовать признанию неформального обучения, поощрять гибкость и новаторство в подготовке⁷. Швейцарские исследования показали [8], что время, необходимое для достижения определенного уровня производительности, различается в зависимости от требований навыков в различных профессиях. Поэтому ориентировка на компетентность, а не на продолжительность обучения, позволит лучше адаптировать отдельные учебные программы к потребностям конкретных профессий и дать учащимся стимул оперативно приобретать необходимые знания вместо того, чтобы тратить много времени для получения квалификации.

Есть еще один способ сделать систему VET более эффективной. Для этого нужно официально связать все три взаимозависимые составляющие: государство, работодателя и учащегося. Подобные примеры существуют. Например, в Австралии функционируют так называемые Организации группового обучения (*Group Training Organisations (GTOs)*). Это некоммерческие организации, существующие при поддержке государственных органов и при участии работодателей⁸. Их роль заключается в том, чтобы отбирать учащихся по запросу работодателей. Иногда они функционируют в какой-то конкретной отрасли или регионе и

выполняют помимо административной функции следующие задачи: отбор учащихся в соответствии с потребностями работодателей; сопровождение и контроль обучения; обеспечение получения учениками опыта профессиональной подготовки (при необходимости обеспечение перехода из одной области деятельности в другую).

В Норвегии подобную роль играют Центры профессиональной подготовки (*Training Offices (TO)*), которые являются собственностью компании и обычно связаны с конкретной профессией или отраслью. Они часто подписывают контракты на обучение от имени более мелких предприятий профессиональной подготовки и, соответственно, несут ответственность за весь цикл подготовки, в том числе за результаты.

Правительство Швейцарии учредило ассоциацию профессиональной подготовки. Это объединение двух и более образовательных организаций, позволяющие фирмам, не имеющим своих ресурсов для обеспечения полной подготовки учащегося, участвовать также в подготовке кадров и в то же время снизить финансовую и административную нагрузку за счет объединенного руководства. Одна из организаций ассоциации несет общую ответственность за подготовку учеников, подписывает контракт на обучение и представляет ассоциацию.

Информационное сопровождение

Особая тема в развитии системы VET – информация об эффективности ее работы, т.е. о том, насколько получение профессии учащимся соотносится с его дальнейшей занятостью. Одним из эффективных способов является опрос выпускников программ VET об их успешности после окончания обучения. Для этого, например, можно выяснить у выпускников, что произошло с ними по завершении обучения. Исследование, проводимое примерно через год после выпуска, устанавливает, работают ли выпускники по своей профессии, и если нет, то выясняется, являются ли они безработными или каким-либо иным образом не присутствуют на рынке труда. Это позволяет оценить успех или

⁷ В Нидерландах квазинезависимым учреждением центрального правительства является центр качества экзаменов в VET, ответственный за экзамены во всех учреждениях VET. Наряду с гарантией качества он обеспечивает оценку программ учреждений подготовки, измерение производительности 15-летних подростков в таких областях, как математика, естественные науки и чтение.

⁸ Об Организациях группового обучения см. на сайте Австралийского национального центра исследований профессионального образования (The National Centre for Vocational Education Research – NCVER). URL: <http://www.ncver.edu.au/> (дата обращения: 02.03.2010).

провал различных программ обучения. Такого рода исследования могут стать инструментом контроля качества программ подготовки.

В Ирландии, например, каждый год проводится основанный на национальной выборке опрос выпускников программ VET. Выпускники опрашиваются в течение 12–18 месяцев после окончания ими учебных заведений. С теми, кто не заполнил вопросник (а именно в этой форме проводится опрос), связываются еще несколько раз. Второй способ – мониторинг и отслеживание профессиональных траекторий выпускников программ VET на основе доступных профессиональных данных.

В некоторых странах (особенно странах Северной Европы) каждому лицу дается уникальный код-идентификатор, к которому, в свою очередь, прилагается ряд данных, включая образование, позицию на рынке труда и налоговую отчетность. Это дает возможность отследить путь индивидуального обучения и трудоустройства, чтобы проанализировать связь между программой VET и дальнейшим трудоустройством. Следует отметить, что использование этих персональных данных имеет правовую и общественную поддержку. Ряд стран, не входящих в северный регион, планируют внедрить аналогичные системы. Очевидно также, что существование этого типа данных ставит вопрос о конфиденциальности,

так как информация должна использоваться только по назначению. Результаты обработки данных должны содействовать повышению эффективности политики финансирования программ VET.

Обычно подобные исследования проводятся уполномоченными рабочими группами в Министерствах образования. Некоторые страны специально создали национальные центры подготовки, координирующие сбор и анализ данных и осуществляющие консультации по вопросам государственной политики в сфере VET (Табл. 2). ОЭСР рекомендует перенимать этот опыт, так как такие центры предоставляют ряд потенциальных выгод, являясь своего рода местами управления знаниями. ОЭСР также предупреждает, что единый центр может превратиться в сложную бюрократическую машину, которая не будет реагировать на существующие потребности, национальные центры не должны полностью монополизировать работу в данной сфере, поэтому, по возможности, нужно способствовать конкуренции. Одни задачи требуют для решения централизованного подхода (например, выработка общей стратегии, сбор данных и т.п.), тогда как другие – разнообразия и независимости (например, подбор профессиональных кадров по запросам работодателей, проведение исследований на рынке VET).

Таблица 2. Управление VET в странах ОЭСР

<p>Федеральный институт профессионального образования и профессиональной подготовки Германии (The Federal Institute for Vocational Education and Training – BIBB)</p>	<p>Основан в 1970 г., финансируется непосредственно из федерального бюджета и контролируется федеральным Министерством образования и исследований. В нем работает около 500 сотрудников. Основные задачи: анализ тенденций развития рынка труда, выявление потребностей в новых навыках, сбор общих статистических данных и проведение исследований о системе профессиональной подготовки Германии, управление несколькими базами данных, оказание поддержки предприятиям профессиональной подготовки и учебным центрам посредством целевых учебных программ, вклад в развитие базовой квалификации и международное сотрудничество</p>
<p>Институт исследований в области профессионального образования и подготовки Австрии (Institute for Vocational Education and Training Research – ÖIFB)</p>	<p>Создан в 1970 г. по инициативе Министерства труда, науки и исследований. Главным образом этот некоммерческий институт призван способствовать лучшему пониманию проблем VET в Австрии и поощрять междисциплинарные исследования в этой области. Исследовательскую деятельность центры этого института ведут по следующим направлениям: начальная и постоянная подготовка, в том числе в высших учебных заведениях, развитие профессиональной карьеры, оценка отдельных программ и учреждений, анализ рынка труда, новые методы преподавания и обучения, экономика VET</p>
<p>Австралийский национальный центр исследований профессионального образования (The National Centre for Vocational Education Research – NCVER)</p>	<p>Некоммерческая организация федерального и территориального подчинения, ответственная за профессиональное образование и обучение. С момента основания (1981 г.) значительно расширилась и стала всемирно известной. Основные задачи: сбор и обработка статистических данных, управление национальными исследовательскими грантами и базой данных исследований VET, распространение результатов исследований и анализ данных, налаживание связей с аналогичными международными организациями и проведение консультаций</p>

<p>Корейский институт исследований для профессионального образования и обучения (The Korean Research Institute for Vocational Education and Training – KRIVET)</p>	<p>Финансируемый правительством научно-исследовательский институт. Целью деятельности является информирование о проводимой политике в области VET и распространение связанных с VET данных и знаний. Институт создан в 1997 г. Основные задачи: анализ национальной политики в области профессионального образования, поддержка сети образовательных учреждений, разработка и распространение программ профессиональной подготовки, проведение квалификационных исследований, оценка профессиональных учебных заведений, мониторинг ситуации на рынке, управление базой данных и содействие международному сотрудничеству</p>
<p>Венгерский национальный институт профессионального образования (National Institute of Vocational Education – NIVE)</p>	<p>Учрежден 1 января 2007 г. путем интеграции нескольких отдельных институтов профессионального образования, финансируется правительством. Основные задачи Института довольно разнообразны: разработка экзаменационных и учебных материалов, управление фондами рынка труда, оценка эффективности институтов профессиональной подготовки, распространение передового опыта, сбор и подготовка данных, управление базой данных, организация подготовки преподавательских кадров и аккредитация учреждений VET. Аналогичный институт существует в Чехии (NUOV)</p>
<p>Французский центр исследования вопросов образования, профессиональной подготовки и занятости (The Centre for Research on Education, Training and Employment – Céreq)</p>	<p>Создан в 1971 г. с целью оказания помощи национальным и региональным органам государственной власти, профессиональным филиалам и общественным партнерам в разработке и осуществлении политики в области профессионального образования и обучения. В 1985 г. Центр стал автономным государственным учреждением, находящимся в ведении Министерства образования и труда. Сегодня Центр выполняет несколько функций: создание международных и региональных исследовательских сетей в области VET, исследование и анализ системы VET во Франции, прогнозирование будущей занятости и требуемых квалификаций и управление центром подготовки документации</p>

Основные рекомендации ОЭСР по результатам проекта VET

По результатам проекта VET были разработаны следующие рекомендации.

Удовлетворение потребностей рынка труда: сочетание в учебных программах предпочтений учащихся и работодателей, обеспечение передачи навыков для поддержки профессиональной мобильности.

Поддержка преподавательского состава: развитие партнерских связей с различными отраслями промышленности, поощрение работы по совместительству, гибкости в рекрутинге, педагогическая подготовка мастеров производственного обучения.

Развитие программ обучения на рабочем месте: стимулирование работодателей и учащихся к участию в программах обучения на рабочем месте.

В условиях экономического кризиса: поддержка обучения на рабочем месте и создание условий для удовлетворения растущего спроса на полноценное профессиональное образование и подготовку.

Развитие политических инструментов в области занятости: вовлечение работодателей и профсоюзов в процесс выработки политики VET, сбор и анализ данных о ситуации на рын-

ке труда, распространение информации о программах профориентации.

Для стран – членов ОЭСР высокопрофессиональные кадры – это гарантия процветания. Выработка политики в области профессионального образования и подготовки подразумевает нахождение баланса интересов и потребностей работодателей и учащихся для удовлетворения потребностей рынка труда; распределение расходов на профессиональное образование и подготовку и ответственности за получаемый результат между государством, работодателем и учащимся с точки зрения их затрат и последующих выгод от образования; развитие практико-ориентированной подготовки.

По данным ОЭСР, в результате финансово-экономического кризиса краткосрочная перспектива занятости имеет довольно негативный характер. Последние прогнозы ОЭСР указывают на то, что производство перейдет в фазу роста не раньше, чем в первой половине 2010 г., а темпы роста будут умеренными почти до конца года. В любом случае новые рабочие места начнут создаваться с определенным временным лагом после улучшения в экономической сфере. В результате, по прогнозам специалистов, процент безработицы в странах ОЭСР в течение 2010 г. продолжит расти и во второй половине года безработных будет около 57 млн [11, р. 2].

Поэтому, в соответствии с обновленной «Стратегией занятости ОЭСР» [12, р. 23], ввиду ключевой роли накопления человеческого капитала для достижения экономического роста и социальной справедливости правительства должны поддерживать высокое качество начального образования и, при участии социальных партнеров, создать условия для улучшения навыков рабочей силы:

- внедрить систему признания новых компетенций, полученных взрослыми через обучение и опыт работы, включая признание документов об образовании иммигрантов;
- обеспечить условия для управления образованием через запросы с целью повышения эффективности реагирования на изменения требований и потребностей рынка труда, улучшить качество условий обучения, в том числе путем контроля за деятельностью поставщиков;
- поддерживать программы профессиональной подготовки – в том числе учебные ваучеры, учебные отпуска или схемы, которые помогут работникам выбирать между работой и обучением, софинансирование от частных лиц и реагирование на существующую ситуацию с неравенством в обучении, обеспечивать эффективные возможности обучения наименее защищенных групп, особенно с низким уровнем образования;
- расширить возможности заключения контрактов на срок обучения, сделав менее жесткими возрастными пределы и более гибкой систему компенсаций;
- гарантировать предназначение некоторых программ занятости для определенных потребностей наименее защищенных групп населения, в частности, через школы второго шанса.

Чтобы облегчить переход от школы к работе, важно гарантировать молодым людям приобретение навыков, отвечающих потребностям рынка труда, включая расширение профессионально-технических программ, усиливая связи между общим и профессиональным образованием и руководствуясь дальнейшей карьерой (достижение баланса между рынком образования и рынком труда); содействовать объединению образования с работой, особенно через улучшенные системы ученичества или расширение неформальных каналов.

Актуальность результатов проекта ОЭСР для России

На сегодняшний день актуальность создания в России системы, аналогичной VET, велика. Такие формы обучения, как среднее профессиональное образование и послевузовское дополнительное образование, связанное с повышением квалификации в различных формах, не являются элементами одной системы, лишь частично выполняя роль «обучения для последующей работы».

Основные проблемы, существующие в России в области профессионального невузовского образования, – в первую очередь, серьезный разрыв между системой образования и рынком труда, – связаны с фактическим распадом этой системы в середине 1990-х гг. Экономические сложности того периода обусловили резкое снижение уровня спроса предприятий на работников со «старыми» квалификациями, а образовательная система перестала отвечать потребностям работодателей – не готовила профессионалов для новой модели рынка труда. Быстрое распространение высшего образования также тормозило формирование новой системы профессионально-технического образования в России. Условиям рыночной экономики институциональная модель образовательного учреждения, существовавшая в СССР, не соответствует, поэтому необходимость «настройки» системы образования на базовые механизмы и ценности, присущие рыночной экономике, такие как конкурентоспособность, самоуправление, свободный выбор и т.п., возрастает с каждым годом.

Современное состояние рынка труда требует в связи с этим налаживания прямых связей между работодателем и учащимся с целью удовлетворения запросов обеих сторон. Накопленный в советское время запас квалифицированных специалистов уже использован. Современный работодатель не удовлетворен уровнем выпускников традиционной системы среднего образования, а уже существующие специалисты «переходили с предприятия на предприятие, каждый раз повышая как квалификацию, так и вознаграждение. К середине текущего десятилетия стало ясно, что запас исчерпан. Предприятия столкнулись с нарастающим дефицитом квалифицированных рабочих и специалистов <...>. Однако ожидаемого ренессанса <...> техникумов и ПТУ не наступило. Они в своей массе не смогли предложить рынкам труда работников с необходимыми

компетенциями в области современных технологий» [9, с. 39]. По результатам Мониторинга экономики образования [9, с. 40], только за последние несколько лет доля предприятий, не сотрудничающих с ПТУ и профлицеями, выросла с 59 до 70%, предприятия вынуждены были создать собственную систему переподготовки и дополнительного образования. В России «доучиванием» специалистов на предприятиях в той или иной степени вынуждены заниматься все работодатели, и масштабы этого явления принимают все более глобальный характер⁹. Работодатели также предпочитают направлять сотрудников на обучение на другие предприятия, а не в официальные образовательные учреждения. Работодатели заявляют потребность в подготовке рабочих 4-го и 5-го квалификационных разрядов (в то время как около 70% выпускников учреждений НПО получают 3-й разряд) со средним (полным) общим образованием, владеющих смежными профессиями и обладающих целым рядом профессионально значимых качеств (ответственность, дисциплина, коммуникабельность и т.п.). Эти требования чаще всего не удовлетворяются в силу возрастных ограничений контингента обучающихся, их социального статуса, отсутствия возможностей использования в процессе профессионального обучения современного оборудования, а также возможностей организации производственного обучения и производственной практики на предприятиях.

В то же время развитию профессионального образования мешают недостаточная численность и низкий уровень подготовки инженерно-педагогических кадров. Средний возраст педагогических работников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования составляет 50–55 лет. Так, по данным, приведенным в Докладе Московской городской думы «Законодательство города Москвы в условиях экономического кризиса» [13], из 4478 ставок мастеров производственного обучения занято всего 56%, а вакантные ставки закрываются за

счет внутреннего совмещения, что отражается на качестве образовательного процесса.

Данные об уровне поступающих собираются с 2005 г. Согласно полученным данным, уровень знаний поступающих в заведения СПО существенно снизился (в 2008 г. сократился на 49% по сравнению с 2007 г.). Снижение количества поступающих в учреждения среднего профессионального образования отмечают 45% учреждений СПО [10]. Поэтому важнейшей задачей для России является повышение доверия к системе профессионального образования. По данным Росстата, в 2008 г. образование ступени МСКО 3/4¹⁰ получили 2768,3 тыс. человек, МСКО 5А¹¹ – 7513,1 тыс. человек, что в процентном соотношении составляет соответственно 9,5 и 27,5% от численности всех обучающихся в России. Эти цифры кардинально отличаются от показателей стран ОЭСР, во многих из которых высшее образование получают в 2 раза меньше учащихся, чем среднее, начальное и послесреднее не высшее (например, в Австралии соответственно 14,4 и 23,1%)¹². Эти данные демонстрируют существующее различие приоритетов в России и странах ОЭСР. По данным Министерства образования и науки РФ, удельный вес начального и среднего профессионального образования в общей численности выпускников в структуре подготовки кадров составляет соответственно по 25%, остается в планах именно таким до 2010 г. и является целевым показателем, а удельный вес по высшему профессиональному образованию составляет 50%. Таким образом, в России приоритетным сектором развития образования остается высшее образование, несмотря на пока еще в целом низкий уровень качества подготовки в профучреждениях типа ПТУ, который необходимо повышать¹³.

Обучение с целью получения профессиональных квалификаций должно поддерживаться персональными государственными образовательными грантами и субсидиями. Стимулирующими мерами к получению наиболее востребованных на сегодняшний день

⁹ По данным Государственного университета – Высшей школы экономики, на доучивании специалистов на рабочих местах работодатели ежегодно теряют около 400 млрд рублей, в то время как на их подготовку в учебных заведениях профессионального образования тратится лишь 15 млрд рублей.

¹⁰ Ступень МСКО 3/4 – среднее (полное) общее, начальное профессиональное и послесреднее не высшее образование.

¹¹ МСКО 5А – высшее профессиональное образование.

¹² Индикаторы образования // Официальный сайт Федерального агентства по статистике (Росстат). URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 27.01.10).

¹³ См. Доклад Министерства образования и науки Российской Федерации о результатах и основных направлениях деятельности на 2008–2010 гг. / Министерство образования и науки Российской Федерации. URL: <http://mon.gov.ru/work/itog/4368> (дата обращения: 02.03.2010).

квалификаций могут также стать стипендии учащимся и доплаты учебным центрам. Государственно-частное партнерство в сфере образования обеспечит дополнительное финансирование, что позитивно скажется на его соответствии требованиям инновационной экономики.

Так как содержание среднего профессионального образования должно соответствовать постоянно изменяющимся общественным запросам и потребностям отраслей экономики, инновационному развитию, необходимо разрабатывать и применять новые профессиональные стандарты. На сегодняшний день в России этим занимается «Национальное агентство развития квалификаций» (создано в 2006 г.) при Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП), основная задача которого заключается в создании профессиональных стандартов и их интеграции с государственными образовательными стандартами. Минобрнауки и РСПП утвердили документы, открывающие работодателям и профессиональным сообществам возможность полноценного участия в оценке качества профессионального образования¹⁴. Также возможность участия работодателей в проведении независимых профессиональных экзаменов со временем могла бы положительно сказаться на качестве образования.

Государственная поддержка среднего профессионального образования осуществляется в соответствии с Приоритетным национальным проектом «Образование», согласно которому учебным заведениям НПО и СПО, внедряющим инновационные образовательные программы, выигравшим конкурс, оказывается государственная поддержка в подготовке рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств, в том числе для решения актуальных задач приоритетных национальных проектов, посредством предоставления средств из федерального бюджета (не менее 20 и не более 30 млн рублей). Так, в Татарстане ведется ра-

бота по объединению профлицеев и созданию на их базе объединенных двухуровневых (НПО + СПО) учебных заведений (предполагается из существующих 96 оставить 45). Например, в рамках инновационной образовательной программы по Приоритетному национальному проекту «Образование» Казанский авиационно-технический колледж вводит дуальную форму обучения¹⁵, в которой совмещаются учеба в колледже и работа на предприятии, решая, таким образом, проблему оторванности знаний молодых специалистов от практики. Альметьевский политехнический техникум позиционирует себя как автономное учебное заведение инновационно-предпринимательского типа с открытой системой управления с практико-ориентированной подготовкой, имитационными и модульными технологиями обучения – так же в рамках инновационной образовательной программы по Приоритетному национальному проекту «Образование»¹⁶ вместе со своим стратегическим партнером ОАО «Татнефть», предоставляющим производственную базу.

Можно утверждать, что создание эффективно работающей системы VET в России отвечает интересам долгосрочного экономического развития нашей страны. Так, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.¹⁷, приоритетными направлениями в области развития профессионального образования и подготовки являются создание системы внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций, системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров, создание системы поддержки организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования, создание программ прикладного бакалавриата (не менее чем по 15% направлений подготовки), обеспечивающих современную квалификацию специалистов мас-

¹⁴ О деятельности Национального агентства развития квалификаций см. сайт агентства. URL: <http://www.nark-rspp.ru> (дата обращения: 02.03.2010).

¹⁵ По программе «Непрерывная практико-ориентированная подготовка востребованных и профессионально-мобильных высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для предприятий авиационного кластера на базе интегрированной программы обучения НПО и СПО с использованием дуальной формы обучения».

¹⁶ По программе «Повышение эффективности практического обучения с целью подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих для высокотехнологичных производств нефтяной отрасли в рамках интеграции программ СПО – НПО для ОАО «Татнефть».

¹⁷ С «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» можно ознакомиться на сайте Министерства экономического развития Российской Федерации. URL: <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicPlanning/concept/doc1248450453794> (дата обращения: 02.03.2010).

совых профессий, наиболее востребованных в сфере инновационной экономики; создание к 2020 г. не менее 500 центров сертификации и присвоения профессиональных квалификаций и т.д.

Одной из наиболее перспективных задач является развитие вариативности образовательных программ, в том числе создание системы прикладного бакалавриата. Прикладной бакалавриат базируется на программах среднего профессионального образования и представляет собой практико-ориентированное обучение в сочетании с изучением теории, характерным для программ высшего образования. Это важно, так как рынок труда не готов принимать значительную часть выпускников техникумов с теми компетенциями, которыми они обладают на сегодняшний день. Выпускников традиционных программ профессиональной подготовки работодатель часто вынужден доучивать или даже переучивать под конкретное рабочее место. Предполагается, что представители работодателей – профессиональные объединения в различных отраслях – будут поддерживать идею открытия таких программ и участвовать, в частности, в составлении перечня специальностей.

В условиях финансового кризиса также крайне важна разработка таких программ профессиональной подготовки и переподготовки, которые бы за относительно короткий период времени (относительно, например, времени обучения в ссузах) давали бы возможность учащемуся получить квалификацию, востребованную на рынке труда.

Итак, в соответствии со стратегическим развитием России предполагается поддержка индивидуализации, ориентация на практические навыки и фундаментальные умения, расширение сферы дополнительного образования, а в отношении системы профессионального образования – повышение степени участия работодателей на всех этапах образовательного процесса. Все это может быть достигнуто с высокой эффективностью, если Россия будет опираться на разнообразный опыт стран ОЭСР в этом вопросе.

Необходимыми шагами для развития системы профессионально-технического образования и подготовки в России могут стать:

- повышение общественного внимания и социального статуса начального и среднего профессионального образования¹⁸;

- создание системы внешней независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- создание структуры, которая бы постоянно осуществляла мониторинг актуальных профессий и прогнозировала бы потребности в будущих компетенциях (специального национального центра VET, координирующего сбор данных, анализ данных и исследований и осуществляющего консультации по вопросам политики правительства в отношении VET);
- обеспечение информирования групп населения, которые могут быть потенциально заинтересованы в участии в VET, о новых образовательных программах, структурах и т.п.;
- обновление квалификационной базы профтехучилищ и колледжей в соответствии с требованиями рынка, а также создание возможности для моделирования (формирования практических навыков) в рамках учебного процесса, т.е. методологической и материальной базы;
- создание эффективной системы финансирования VET, объединяющей ресурсы и усилия государства, работодателей, самих учащихся;
- повышение мотивации работодателя для участия в образовательном процессе, т.е. развитие и поддержка системы дополнительного образования;
- принятие мер по привлечению молодых преподавателей в систему VET, повышение квалификации преподавательских кадров (разработка и внедрение программ переподготовки);
- поддержка не самих учебных заведений, а инновационных программ, которые они предлагают к внедрению.

Заключение

Проанализировав разные примеры функционирования систем VET, выявив их достоинства и недостатки, мы приходим к выводу о том, что дальнейшее инновационное развитие этого вида образования носит стратегический характер. И то, что ОЭСР посвятила данному вопросу специальное исследование, только лишний раз убеждает нас в этом.

¹⁸ Зарплата премия работников с высшим профессиональным образованием в России в 10 и более раз выше, чем у выпускников со средним профессиональным образованием. В странах ОЭСР – не более чем в 2 раза.

В заключение еще раз подчеркнем, что особенно в условиях глобального экономического кризиса, который в той или иной степени затронул все страны с развитыми экономика-ми, налаживание эффективной системы VET может содействовать нормальному функционированию рынка труда без серьезных провалов и коллапсов. Дальнейшее внедрение инноваций в системы VET необходимо для удовлетворения запросов обеих сторон: и работодателя, и потенциального работника. Вопрос трудоустройства стоит особенно остро в моменты кризиса, а развитая система VET может стать важным условием на пути выхода из него. Обеспечение получения молодыми людьми целевого образования для дальнейшей работы по конкретной профессии, подкрепленной приобретенными уже в процессе учебы практическими навыками, определяет развитие рынка труда и занятости на долгосрочную перспективу. Активная и последовательная работа по прогнозированию и формированию основных компетенций обеспечит государства высоко-профессиональными кадрами для различных отраслей, а работодателя избавит от необходимости самостоятельно решать кадровую проблему. В то же время постоянный мониторинг профессиональных траекторий выпускников учебных заведений VET позволит вносить необходимые коррективы в процессе разработки и внедрения новых профессиональных стандартов.

И последнее. Почему, рассуждая о VET, мы употребляем слово «система»? Это не случайно, так как VET в образовательной системе занимает особое место и, не переставая выполнять роль одной из образовательных ступеней, является в то же время самостоятельным и очень важным видом образования. В связи с этим для России важно на сегодняшний день именно осознать, что развитие профессионального невузовского образования – необходимость, так как оно играет важную подготовительную роль, с одной стороны, на пути к работе, с другой – является одной из ступеней к получению высшего образования. Поэтому подчеркнем еще раз: развитие партнерских связей между сектором профессионального образования и различными отраслями промышленности, подкрепленное государственной политикой, должно носить системный характер.

Литература

1. Chair's Summary from the Meeting of the Education Chief Executives. Copenhagen, 22 to 23 September. Paris: OECD, 2005, available at: www.oecd.org/dataoecd/56/34/35557211.pdf.
2. Страновые обзоры по VET. URL: http://www.oecd.org/document/26/0,3343,en_2649_39263238_43736986_1_1_1_1,00.html (дата обращения: 02.03.2010).
3. Learning for Jobs. OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report. Paris: OECD, 2009, available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/24/43926141.pdf>.
4. Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
5. Lasonen J. Workplace as Learning Environments: Assessments by Young People after Transition from School to Work. Vocational and Business Education and Training in Europe: Qualifications and the World of Work // Electronic Journal. 2005. Issue 7, available at: www.bwpat.de/7eu.
6. Cort P., Härkönen A., Volmari K. PROFF – Professionalisation of VET Teachers for the Future / CEDEFOP. CEDEFOP: Tessaloniki, 2004.
7. Büchel F., Jürges Y., Schneider K. Leistungs – und Signaleffekte zentraler Abschlussprüfungen – Eine TIMSS-Auswertung bei deutschen Haupt- und Realschülern. Beitrag für den Tagungsband der Zürcher Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des VfS. Überarbeitete Fassung, 2003.
8. Mühlemann S., Schwenk J., Winkelmann R., Wolter S. An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices // Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations. 2007. Vol. 21. No. 3. P. 419–441.
9. Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?: Доклад ГУ ВШЭ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
10. Шувалова О.В. Учреждения профессионального образования: условия деятельности и основные стратегии в оценках руководителей // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 223–237.
11. OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis. Paris: OECD, 2009, available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/2/43687710.pdf>.
12. Boosting Jobs and Incomes: Policy Lessons from Reassessing. Paris: OECD, 2006, available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/53/36889821.pdf>.
13. Доклад «Законодательство города Москвы в условиях экономического кризиса» / Московская городская дума. URL: http://www.duma.mos.ru/files_rtf/Doklad299.pdf (дата обращения: 02.03.2010).