

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКИЙ ФИЗИКО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Г.А. Краснова, Г.В. Можяева, Е.А. Полушкина

**РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО
ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ**

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2017

УДК 377(4/9)

ББК 74.40

К78

Краснова Г.А., Можаяева Г.В., Полушкина Е.А.
К78 Развитие непрерывного профессионального образования
за рубежом. – Томск : Издательский Дом Томского
государственного университета, 2017. – 238 с.

ISBN 978-5-94621-631-9

Книга посвящена развитию непрерывного технического профессионального образования за рубежом – в странах ЕС, АТЭС и БРИКС. Приведена система показателей, характеризующих особенности непрерывного профессионального образования в Европе, которые являются ключевыми при формировании национальных стратегий и практик развития профессиональных кадров.

Для специалистов в области профессионального образования.

УДК 377(4/9)

ББК 74.40

ISBN 978-5-94621-631-9

© Краснова Г.А., Можаяева Г.В., Полушкина Е.А., 2017

© Томский государственный университет, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Введение	6
1. Система показателей, характеризующих особенности непрерывного технического профессионального образования за рубежом	8
1.1. Показатели оценки финансирования	11
1.2. Показатели, характеризующие доступ и долю участия.....	15
1.3. Показатели качества и инноваций	23
1.4. Релевантность ТПО: анализ перехода к рынку труда.....	31
2. Профессиональное образование и подготовка в Европе	47
2.1. Австрийская Республика.....	52
2.2. Германия.....	76
2.3. Дания	86
2.4. Нидерланды	101
2.5. Норвегия.....	109
2.6. Турция	119
2.7. Финляндия.....	132
2.8. Франция.....	140
2.9. Швеция	148
3. Профессиональное образование и подготовка в странах Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества	168
3.1. Республика Корея.....	171
3.2. Канада.....	181
3.3. Австралия	186
4. Профессиональное образование и подготовка в странах БРИКС	192
4.1. Бразилия	193
4.2. Индия.....	198
4.3. Южно-Африканская Республика	210
Заключение	224
Литература	226

ПРЕДИСЛОВИЕ

Начиная с последних десятилетий прошлого века тема непрерывного образования прочно входит в национальные программы социально-экономического развития ведущих стран мира. Известно, что хорошо образованное население – основной фактор конкурентоспособности страны в глобальном мире.

Индекс уровня образования, присуждаемый России, традиционно высокий: 0,816 в 2016 г. В рейтинге национальных систем высшего образования стран мира в 2017 г. Россия заняла 33-е место¹, улучшив свою позицию на один пункт по сравнению с 2016 г.

Высокие показатели российского образования – свидетельство того, что система высшего образования обладает мощным потенциалом и способна обеспечить подготовку кадров для перехода российской экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития, что позволит обеспечить высокий уровень благосостояния населения и закрепить ведущую геополитическую роль России в мире.

Бесспорно, что опыт ведущих стран мира в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, особенно исследование лучших национальных практик и мировых тенденций, будет полезен для эффективной реализации государственной политики России в сфере образования и формирования целостной системы управления процессом непрерывного профессионального образования взрослых на региональном уровне. Описанные в книге стратегии, проекты, меры по распространению профессионального образования, осуществляющиеся на межгосударственном уровне в рамках ЕС, АТЭС, БРИКС,

¹ U21 Rankings of National Higher Education Systems 2017. URL: <http://www.universitas21.com/article/projects/details/152/u21-ranking-of-national-higher-education-systems-2017>

также крайне интересны России, играющей ведущую роль в деятельности СНГ и ЕАЭС.

И, конечно, содержание этой работы, раскрывающее лучшие мировые практики, важно для Томского государственного университета, уделяющего приоритетное внимание непрерывному образованию как основе стратегии повышения международной конкурентоспособности ТГУ.

Э.В. Галажинский,
*ректор Томского государственного университета,
доктор психологических наук, профессор,
действительный член Российской академии образования*

ВВЕДЕНИЕ

Развитие непрерывного образования в течение всей жизни стало основным императивом развития образования в большинстве ведущих стран мира в конце XX и начале XXI в. Никогда прежде развитию навыков и умений не уделялось столько внимания в образовательной политике во всем мире. Общеизвестно, что хорошо образованное население является ключом к конкурентоспособности, благосостоянию и социальной интеграции страны. Вместе с тем уменьшение рабочей силы из-за демографических изменений в ведущих странах мира стало основным двигателем реформирования стратегии технического и профессионального образования и переподготовки.

Исследование опыта стран, продвинувшихся в этом направлении, поможет эффективной реализации государственной политики России в сфере образования и формирования целостной системы управления процессом непрерывного образования взрослых на региональном уровне на основе разрабатываемой Концепции непрерывного образования взрослых.

Все стратегии, проекты, меры по распространению профессионального образования и повышения квалификации можно условно разделить на осуществляющиеся на межгосударственном, национальном, региональном, институциональном и отраслевом уровнях.

Книга начинается с описания индикаторов и показателей непрерывного профессионального технического образования, которые были разработаны Межведомственной группой по профессиональному техническому образованию (англ. – *Inter-agency Group on TVET (IAGTVET)*) [78].

Вторая глава посвящена европейскому опыту в области профессионального образования. Необходимо отметить, что наибольшее число эффективных и удачных практик представлено именно в этом разделе. Рассмотрен опыт Австрии, Дании, Германии, Нидерландов, Турции, Финляндии, Франции, Швеции. Материал отражает по каждой стране законодательные, организационные, фи-

нансовые и содержательные аспекты национальных систем профессионального образования и подготовки, а также текущее состояние, будущие проекты и проблемы.

Третья глава посвящена странам Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС): Австралии, Канаде, Южной Корее.

В четвертой главе рассмотрен опыт стран БРИКС: Бразилии, Индии и ЮАР.

В основу книги легли исследования 2014–2016 гг. в сфере технического профессионального образования, проведенные в рамках проектов Томского государственного университета, Московского физико-технического института и Центра экономики непрерывного образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

При подготовке издания были использованы национальные отчеты стран, публикуемые Международным центром по техническому и профессиональному образованию и подготовке кадров UNEVOC ЮНЕСКО.

1. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ОСОБЕННОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ¹

Разработка показателей технического профессионального образования (далее – ТПО), их дальнейший мониторинг, а также определение возможностей по улучшению его качества и доступности требуют понимания природы профессионального обучения, его функций, целей и основных характеристик.

С учетом разнообразия моделей технического профессионального образования были выделены три основные модели реализации ТПО: на базе образовательной организации, на рабочем месте и третья модель, при которой осуществляется комбинирование первой и второй модели обучения.

Состояние и развитие системы непрерывного профессионального образования определяются степенью реализации следующих ключевых факторов: релевантность, доступ, доля участия населения в образовании, его качество, финансирование и управление системой образования. В связи с этим органы власти и заинтересованные стороны должны оптимально расставить приоритеты, связанные с первыми тремя факторами (релевантность, равенство, качество), распределить финансовые ресурсы, имеющиеся в их распоряжении, и принять соответствующие управленческие решения.

¹ Глава 1 является авторизованным переводом [78] (перевод Г.А. Красновой). Система показателей, характеризующих особенности непрерывного профессионального образования за рубежом, приведена в начале издания для понимания процессов развития профессионального образования в национальных государствах, где особенности каждой страны наложены на общую концепцию непрерывности профессиональной подготовки кадров.

Система управления непрерывным профессиональным образованием может быть многоуровневой и различаться по степени прозрачности принятия решений, распределения ответственности между основными заинтересованными сторонами и их доле участия, включая обеспечение качеством. Система управления играет важную роль в формировании таких факторов, как релевантность, доступность, доля участия, качество / инновации для особых моделей ТПО с учетом имеющихся ресурсов. Рассмотрим подробнее перечисленные выше факторы.

Т а б л и ц а 1

Варианты технического профессионального образования

1. Обучение на базе образовательной организации	1) Предоставляется в формальной образовательной системе		а) Под контролем Министерства образования
			б) Вне сферы контроля Министерства образования
	2) Предоставляется вне формальной образовательной системы	а) Государственное	Коммерческое
		б) Негосударственное	Некоммерческое
2. Обучение на рабочем месте	1) Подготовка для поступления на работу		а) Новые виды стажировки
			б) Традиционная стажировка
2) Обучение без отрыва от работы			
3. Комбинация нескольких моделей обучения (к примеру, комбинированные программы, программы дуального образования)			

Источник: [78, р. 5].

Финансирование. Финансирование ТПО в серьезной степени зависит от экономической ситуации в стране, ресурсов, приоритетов, имеющихся у тех, кто принимает решения по различным типам ТПО в части релевантности, равенства, качества, а также от взаимного влияния, возникающего вследствие наличия таких приоритетов, и большей частью определяется порядком уплаты налогов и сборов, распределения и управления финансовыми средствами. Данный фактор в равной степени отражает способность органов власти обеспечить справедливое и эффективное распределение ресурсов.

Доступ и доля участия. Этот фактор рассматривает принципы равенства и инклюзивности¹ в реализации разных типов ТПО, а также влияние на расширение возможностей по обучению граждан. Поскольку все большее число граждан обучается на программах ТПО в целях дальнейшего трудоустройства или улучшения карьерных перспектив, этот фактор тесно связан с понятием «релевантность».

Релевантность. Данный фактор учитывает степень реагирования ТПО на спрос и требования рынка труда. Поскольку основная роль ТПО – повышение уровня навыков, помощь в обеспечении соответствия потребностям в навыках на всех уровнях современного сложного и быстро меняющегося рынка труда, необходим учет связей между рынком труда, программами ТПО, а также результатами программ ТПО, кроме того, прогнозирование будущих потребностей рынка труда в определенных навыках и квалификациях², учет природы процесса перехода от обучения, в том числе по всем типам программ ТПО, к рынку труда.

Качество. Данный фактор рассматривает систему мер, которые обеспечивают качество преподавания и обучения, его эффективность по любой программе ТПО, которая реализуется и удовлетворяет потребность в конкретных навыках. В такой же степени этот фактор касается и способности систем к внедрению инноваций, а также того, как сам процесс преподавания и обучения может быть площадкой для инноваций, к примеру, при быстрых изменениях в использовании информационных и коммуникационных технологий. Кроме того, оценка качества предполагает наличие системного подхода к обеспечению качества, направленного

¹ Инклюзивность (inclusiveness) – равные условия совместной доступности людей без инвалидности и маломобильных групп населения к зданиям и сооружениям, культурным и образовательным программам, к бытовой технике, оборудованию и т.д. [138].

² Квалификация (qualification) – официально признанное / подтвержденное (в виде диплома / сертификата) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте). Квалификация означает официальное признание ее ценности для рынка труда и дальнейшего образования или обучения [41].

на поддержку специалистов и представителей органов управления образованием в этой области, а также помощь обучающимся в выборе образовательных программ.

1.1. Показатели оценки финансирования

Многим странам приходится увязывать ограниченные финансовые ресурсы с необходимостью распределить их на все уровни образования. Следовательно, ключевой вопрос – это то, как достичь оптимального распределения финансовых ресурсов для функционирования системы профессионального образования. Анализ показал, что увеличение объема финансирования происходит в основном путем диверсификации, а именно за счет привлечения средств предприятий, отдельных лиц, государственно-частного партнерства и прочих источников финансирования (спонсоры, филантропы и т.п.). Стажировки в рамках формальной системы образования являются примером государственно-частного партнерства, где каждый из участников выполняет свои обязательства в части финансирования, а именно государственные органы власти (центральные, региональные или локальные) финансируют обучение в образовательной организации, а частные компании – на базе предприятий.

Для оценки показателя финансирования ТПО важно разграничивать (хотя бы по общим признакам) источники финансирования, принципы распределения финансирования и выбора программ для финансирования. Источники финансирования ТПО крайне разнообразны и зависят в том числе от тех или иных схем финансирования для различных типов программ ТПО, а именно:

- введение налогов на обучение (к примеру, налоги на фонды заработной платы, которые могут быть возмещены при согласовании затрат на обучение);
- масштаб системы финансирования и тип финансируемых программ ТПО;
- введение платы за обучение (долевое участие в затратах);

– наличие фонда ТПО. Для развивающихся стран мира это может быть соотношение донорского финансирования, выраженного в процентном отношении, ко всему финансированию ТПО;

– нефинансовые вклады в систему ТПО, особенно в странах, где традиционная стажировка является главной составляющей ТПО.

Распределение финансовых ресурсов зависит от системы управления и государственного регулирования, в рамках которых работают организации, предоставляющие обучение по ТПО. Общая структура управления влияет на эффективность использования ресурсов, в том числе, в какой степени имеющаяся система управления может обеспечить стимулирование и гибкость в работе организаций ТПО, компаний, сообществ и отдельных лиц в части использования своих (зачастую ограниченных) ресурсов наиболее эффективным образом.

Механизмы и модели финансирования должны обеспечивать не только эффективность, но и доступность. А развитие систем ТПО должно предусматривать потребности отдельных групп населения, к примеру рано бросивших обучение в школе, недостаточно квалифицированных работников, мигрантов, людей с ограниченными возможностями и безработных.

Показатели релевантности зависят от степени охвата государственным и частным финансированием различных типов программ ТПО. К примеру, расчет процентной доли затрат на формальное ТПО относительно ко всем затратам на образование будет менее релевантным для стран, где большинство программ ТПО предоставляются за рамками формальной образовательной системы.

Таким образом, анализ нужно начинать с имеющихся программ ТПО и данных по их финансированию, таких как затраты на услуги персонала; издержки на обслуживание и текущие расходы; капитальные затраты и прочие услуги, предоставляемые обучаемым. Анализ может включать и варианты источников финансирования, а именно: бюджетные средства на обучение; плата, взимаемая с обучающихся; финансовая помощь / субсидии, прибыль организаций ТПО и ресурсы компаний, выделенные для ТПО и стажеров.

Наконец, для принятия решений крайне важны влияние стратегий и программ ТПО на рынок труда и его взаимодействие с участниками различных программ ТПО. Бюджетные ограничения означают, что необходимо еще более тщательно поддерживать, а также обосновывать государственное и частное участие, финансовые затраты и при этом более точно выбирать целевую группу, для которой выделяются средства, чтобы обеспечить соответствие требованиям рынка труда по необходимым навыкам. Цель оценки эффективности – измерить эффект от предпринятых мер на целевые группы (семьи, отдельные лица, компании или какие-либо организации). Для оценки эффективности существуют несколько методов, выбор которых обуславливается типом используемых показателей.

В рамках оценки эффективности можно также провести анализ экономической эффективности и преимуществ вложений (выгоды). Для этого сравнивают эффект от программ с их стоимостью. В анализе экономической эффективности результативность оценивается по физическим переменным (число дополнительных дипломов, число созданных рабочих мест и т.п.), а в анализе выгоды затрат сравнение идет в денежном выражении (увеличение заработной платы, добавленная стоимость и т.п.) В последнем случае можно рассчитать такие коэффициенты, как коэффициент окупаемости, чтобы была возможность сравнить окупаемость инвестирования в программы с окупаемостью других мероприятий. Несмотря на то что к нему редко прибегают, анализ экономической эффективности, как и анализ выгоды затрат, – это мощнейшие инструменты, помогающие принять решение.

Выделение финансовых ресурсов на реализацию программ ТПО происходит на основе национальных приоритетов. Поэтому анализ этого показателя должен включать и количественную, и качественную информацию, интерпретировать опции, механизмы финансирования с точки зрения целей, которые лежат в основе национальных стратегий ТПО, и результаты их воздействия (табл. 2–5).

Т а б л и ц а 2

Показатель «Затраты на формальное ТПО»

Характеристика показателя	Данный показатель отображает целевое инвестирование в формальные программы ТПО ¹
Расчет показателя	Рассчитывается как процентная доля затрат на формальное ТПО в части всех затрат на образование, по уровням образования. Выражается как: государственные расходы; частные расходы (если имеются)
Источники информации данных	Национальные бюро статистики, структуры в различных министерствах, ответственные за общее и профессиональное образование. Релевантность показателя зависит от качества детальной классификации затрат по уровням образования и типам образовательной деятельности, в том числе относительно общих государственных затрат. В идеале необходимо использовать фактические данные о затратах, а не планируемые в бюджете, но, как правило, такие сведения не всегда являются доступными
Комментарии	Общие суммы затрат не всегда являются объективной основой для оценки финансирования ТПО. В данном случае необходима информация об адекватности и системности затрат. Могут отсутствовать данные о финансировании от частного сектора, в таком случае необходимо сфокусироваться на государственных затратах

Источник: [78, p. 14–15].

Т а б л и ц а 3

Показатель «Общие затраты по ТПО на одного учащегося»

Политические цели	Показатель фиксирует норматив финансирования на каждого обучающегося по программам ТПО
Характеристика показателя	Рассчитывается по уровню образования (если возможно) как соотношение общих затрат на ТПО и числа учащихся по программам ТПО. Если показатель используется для международной сравнительной оценки, то данные по затратам на ТПО указываются в дол. США. Затраты на одного обучающегося делятся в зависимости от источника финансирования на государственные и частные. В идеале затраты на одного обучающегося необходимо привязывать к типу программ ТПО
Расчет показателя	Национальная статистика по образованию и образовательным организациям ТПО
Комментарии	Как правило, частные расходы недооцениваются или же отсутствуют данные по ним. При сборе детальных данных по различным программам могут возникать трудности

Источник: [78, p. 14–15].

¹ Формальное образование рассматривается в связи с тем, что данные по его реализации доступны, в отличие от данных по неформальному и информальному образованию и обучению.

Т а б л и ц а 4

Показатель «Доля компаний, предоставляющих стажировки»

Политические цели	Показатель отражает долю предприятий, финансирующих стажировки
Характеристика показателя	Рассчитывается доля компаний, которые выделяют финансовые ресурсы стажировки, в общей численности зарегистрированных компаний
Расчет показателя	Национальная статистика по зарегистрированным компаниям и исследования компаний по предоставлению ими стажировок. В идеале необходимо рассчитывать показатель с учетом размеров компании: малые, средние и крупные
Комментарии	Зачастую можно получить данные только по официально оформленным стажировкам

Источник: [78, р. 15].

Т а б л и ц а 5

Показатель «Доля затрат на стажировки в затратах на рабочую силу»

Политические цели	Показатель отражает сравнительные затраты на финансирование стажировок и других типов обучения на предприятии
Характеристика показателя	Рассчитывается как процентное соотношение затрат на стажировки и другие типы обучения к общим затратам на рабочую силу
Источники информации, данных	В идеале необходимо рассчитывать показатель с учетом размеров компании: малые, средние и крупные

Источник: [78, р. 15].

1.2. Показатели, характеризующие доступ и долю участия

Существует разница в понимании термина «доступ» в общем смысле, в смысле «доступ к образованию» и, в частности, «доступ к ТПО». Для разработки показателей доступ рассматривается с трех сторон:

1. Узкое понимание как *доля участия* отражает участие в образовательных программах и обучении, с учетом отдельных подгрупп (по полу, по социально-экономическому положению, по долям участия в разных секторах и профессиях и т.п.).

2. Еще одно понимание связано с *возможностями* доступа к ТПО. Хотя во многих странах ТПО рассматривается как «второй шанс», сам по себе доступ к ТПО ограничен, существует множе-

ство барьеров и ограничений (к примеру, культурные барьеры в некоторых странах, которые исключают или ограничивают участие женщин в образовании, как в общем образовании, так и в ТПО).

3. Наконец, все чаще в странах стратегии ТПО фокусируются не на доступе как доли участия населения в программах ТПО, а на вопросах непрерывности ТПО на разных уровнях образования, в том числе среднего и после-среднего. В этом контексте существует множество политических тонкостей, требующих более широкого анализа. Серьезным барьером является отсутствие форм перехода между программами обучения на одном уровне, а также перехода на более высокий уровень.

Как правило, показатели оценки доступа и доли участия рассматривают только как формальное ТПО. Во многих развивающихся странах на текущий момент не используются показатели для контроля реализации ТПО во всех его проявлениях, включая обучение на рабочем месте и ТПО, предоставляемое общественными организациями.

Таким образом, необходим на первом этапе анализ по всем программам ТПО, имеющимся в стране. Для этого необходим набор критериев для определения и классификации таких программ. Предлагается использовать следующие критерии:

– *Разброс / многообразие*. Если в стране имеется несколько типов / уровней программ, необходимо предоставить примеры различных типов. Многообразие образовательных организаций, целевые группы, уровень квалификации / навыков и длительность программ также являются предметом рассмотрения.

– *Частотность / популярность*. Примеры различных типов программ необходимо подкрепить данными об их популярности (о числе заинтересованных сторон / обучающихся), причем приоритет отдается наиболее популярным у обучающихся программам.

– *Известность*. В системе ТПО зачастую основными программами называют специальные:

- 1) обучение, предоставляемое общественными организациями;
- 2) стажировка и обучение на базе предприятия (включая системы дуального обучения);

3) обучение, предоставляемое основными государственными образовательными организациями;

4) обучение, предоставляемое аккредитованными частными или некоммерческими образовательными организациями. Такие программы могут быть приведены в качестве примеров.

В международных сравнительных исследованиях (Международный центр профессионального технического образования и обучения ЮНЕСКО [103], Институт статистики ЮНЕСКО) анализируются способы предоставления программ и услуг по обучению. Институт статистики ЮНЕСКО, главным образом, собирает данные по ТПО, анализируя программы формального среднего профессионального образования, которые во многих странах представляют лишь малую часть всего сектора ТПО.

В базе данных Института статистики ЮНЕСКО [102] и предложенном в 2011 г. изменении МСКО «предпрофессиональные» факторы рассматриваются как часть общих образовательных программ и не отделяются от других программ.

Образовательные программы, позволяющие молодым людям совмещать обучение в аудиториях с работой на предприятиях, представляют определенную сложность, так как требуют взаимодействия между работодателями и образовательными организациями ТПО. В мире существует огромное разнообразие таких программ, включая не только описанные, как программы стажировки. Поэтому первая существенная задача при создании релевантных показателей – это описать имеющиеся программы на государственном уровне: их масштаб относительно других составляющих системы ТПО; участников программ; принципы их структурирования, управления и предоставления. Однако во многих странах не ведется регулярной статистики по числу и представленности (к примеру, по возрасту или полу) стажеров, и особенно по доле участия в официальной стажировке в виде процентного отношения к формальному ТПО.

Кроме того, органы управления все более нацелены на обеспечение качества ТПО и его доступности. Но для дальнейшей разработки показателей необходимо детализировать данные о ТПО, рассмотрев различные факторы, ограничивающие доступ, такие

как пол, социальное положение, нетрудоспособность, этническое происхождение, язык, социальные условия и т.п.

При более широком рассмотрении доступности все большую важность получают стратегические вопросы, обеспечивающие принцип непрерывности обучения по программам ТПО. Все чаще ставится вопрос, дает ли ТПО обучающимся возможность продолжения обучения на программах высшего образования. Задача политики высшего уровня – найти приемлемый механизм эффективного управления переходами между ступенями образования и баланс между разными участниками процесса: учащимися; образовательными организациями ТПО; государственным сектором.

К примеру, можно оценивать эффективность перехода с различных точек зрения. С точки зрения учащегося, эффективность означает доступ к ТПО, которое предоставит ему мобильность в образовательной системе (к примеру, для перехода к послешкольному или высшему образованию) и за ее пределами (т.е. возможности для рынка труда).

Для образовательных организаций ТПО, на самом деле, имеет значение их способность нести ответственность за отбор учащихся, соответствие числа учащихся возможностям образовательной организации и достаточность ресурсов для предоставления услуг такому числу и таким учащимся, которых они отобрали.

С точки зрения государственных органов управления успешный переход – это прозрачный и эффективный процесс, результаты которого служат на благо социально-экономического развития страны. Кроме того, правительство может стремиться предоставить относительно равноправный доступ для разных социально-экономических групп, полов и географических регионов, чтобы учесть желания общества, усилить социальное равенство и поддержать жизнеспособность региональных образовательных организаций [77].

Учитывая все вышесказанное, набор показателей, предлагаемый для данной области, будет включать:

- 1) показатели доли участия;
- 2) показатели равенства;
- 3) показатели перехода (табл. 6–13).

Т а б л и ц а 6

Показатель «Участие в ТПО на базе образовательной организации по половой принадлежности в процентах от формального обучения»

Политические цели	Демонстрирует относительную долю ТПО в формальной образовательной системе
Характеристика показателя	Рассчитывается как процентное соотношение числа обучающихся на определенном уровне ТПО, к общей численности обучающихся в формальной системе образования того же уровня. Возможна разбивка по половому признаку и уровню образования
Расчет показателя	Национальная статистика, данные подразделений статистического учёта министерств и ведомств, ответственных за ТПО
Комментарии	Качество показателя зависит от точности числа учащихся, получающих ТПО

Источник: [78, р. 18].

Т а б л и ц а 7

Показатель «Охват типами программ ТПО»

Политические цели	Демонстрирует долю участия обучающихся по типам программ ТПО
Характеристика показателя	Рассчитывается делением числа лиц, охваченных данной программой ТПО, независимо от возраста, на число всех учащихся по всем программам (ТПО и общего образования) и умножением результата на 100
Расчет показателя	Национальная статистика, данные подразделений статистического учёта министерств и ведомств, ответственных за ТПО
Комментарии	Качество зависит от полноты анализа программ и наличия данных по числу учащихся всем рассматриваемым по программам ТПО

Источник: [78, р. 19].

Т а б л и ц а 8

Показатель «Доля участия в обучении на рабочем месте»

Характеристика показателя	Показать долю обучения на рабочем месте в рамках ТПО по отношению ко всем образовательным программам в формальной системе образования
Расчет показателя	Доля стажировок в системе среднего профессионального образования
Источники информации, данных	Национальный орган, ответственный за ТПО; национальные департаменты образования. Данные по неофициальным стажировкам могут быть также представлены в той степени, в которой они доступны
Комментарии	Необходимо утвердить руководства по методам сбора данных, проанализировать литературу по обучению на рабочем месте

Источник: [78, р. 19].

Т а б л и ц а 9

Показатель «Равенство»

Характеристика показателя	Рассматривает неравенство и различия в доступе к обучению, а также возможности обучения по программам ТПО
Расчет показателя	Доля участия молодежи в ТПО (в возрасте от 15 до 24 лет) по половой принадлежности, социально-экономическим условиям и типу ТПО
Источники информации, данных	Для оценки процентного отношения участвующих в различных типах программ ТПО используются данные по национальным обследованиям домашних хозяйств
Комментарии	Необходимо утвердить руководство по методам сбора данных, проанализировать литературу по проблемам равенства

Источник: [78, p. 19].

Т а б л и ц а 10

Показатель «Неудовлетворенный спрос на ТПО»

Характеристика показателя	Данный показатель измеряет число тех, кто хочет получить профессиональное образование, но по каким-либо причинам не зачислен на программы ТПО
Расчет показателя	Число лиц, подающих заявки на обучение по программам ТПО, деленное на общее число обучающихся на соответствующем уровне образования / квалификации / программы ТПО
Источники информации, данных	На данный момент не существует известных источников. Это могут быть данные образовательных организаций, бирж труда или прочих агентств, занимающихся отбором кандидатов на обучение
Комментарии	Если показатель введен, предоставляемые количественные данные необходимо подкреплять анализом: причин, по которым заявитель не получил места (не прошел входное тестирование, тест на профпригодность и т.п.). В дальнейшем был бы полезен анализ карьерной траектории у тех, кто не был принят на обучение: другие формы образования, стажировки, изоляция от рынка труда и образовательной деятельности и т.д.

Источник: [78, p. 19–20].

Т а б л и ц а 11

Показатель «Типология общих правил приема в формальное ТПО на базе образовательной организации»

Характеристика показателя	Дает качественную информацию об общих правилах приема на программы ТПО
Расчет показателя	А. Доступ к среднему ТПО Общеобразовательные выпускные экзамены: – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам.

1. Система показателей, характеризующих особенности

О к о н ч а н и е т а б л . 11

	<p>– Кроме баллов государственных по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам необходимо досье кандидата.</p> <p>Поступление на программы ТПО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Досье кандидата. – Вступительный экзамен. – Рекомендации и консультации. – Баллы стандартных тестов на профпригодность. <p>В. Доступ к среднему специальному ТПО</p> <p>Выпускные экзамены средней школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам. – Аттестат об окончании средней школы. – Досье кандидата. <p>Вступительные экзамены:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам. – Аттестат об окончании средней школы. – Результаты вступительного экзамена в вуз. <p>Комплексные экзамены:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам. – Результаты вступительного экзамена в вуз. <p>Или:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам, результаты вступительного экзамена в вуз / или показатели успеваемости средней школы. <p>Или:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Баллы по государственным общеобразовательным выпускным экзаменам, результаты вступительного экзамена в вуз, а также баллы стандартных тестов на профпригодность. <p>Комплексные экзамены, администрируемые несколькими организациями</p>
Источники информации, данных	Информация собирается по школам, биржам труда и прочим организациям
Характеристика показателя	Дает качественную информацию об общих правилах приема на программы ТПО
Комментарии	Набор предлагаемых показателей дает сведения об условиях поступления в образовательные организации ТПО. Теоретические экзамены и тесты на профпригодность могут ограничивать доступ. Обычно вступительные экзамены являются теоретическими и могут ограничить доступ тем, кто не имеет достаточных теоретических знаний. Баллы по государственному общеобразовательным выпускным экзаменам характеризуют результаты обучения; в этом смысле хорошие показатели означают большие шансы поступления на более высокие уровни образования, а их отсутствие – выход на рынок труда. Если это так, то рынок труда получает выпускников с недостаточным уровнем квалификации. Необходим сравнительный анализ по странам для проверки этого утверждения

Источник: [78, p. 20].

Показатель «Переход от верхней ступени среднего ТПО»

Характеристика показателя	Демонстрирует дальнейшие образовательные или карьерные траектории для выпускников верхней ступени среднего ТПО, по возможности с учетом половой принадлежности
Расчет показателя	Процент выпускников верхней ступени среднего ТПО, продолживших обучение по программам среднего специального ТПО, с учетом половой принадлежности. Процент выпускников верхней ступени среднего ТПО, получивших работу в течение года после завершения обучения. Процент выпускников верхней ступени среднего ТПО, продолживших обучение в высших учебных заведениях. Расчет показателя производится следующим образом: Число выпускников в определенный год, поступивших на первый курс программ среднего специального ТПО (или получивших работу в течение одного года после выпуска, или поступивших в вузы), на общее число обучающихся, завершивших обучение по программам верхней ступени среднего ТПО. Расчет выполняется для всего числа учащихся и по отдельности с учетом полового признака
Источники информации, данных	Национальная статистика: подразделения статистического учёта министерств и ведомств, ответственных за ТПО на верхней ступени среднего образования. Исследования работодателей. Необходимая информация: – число выпускников программ ТПО верхнего среднего уровня обучения; – обучающиеся первого курса программ среднего специального ТПО, включая данные по их предыдущему образованию; – число выпускников, нашедших работу в течение года после завершения обучения; – число выпускников, продолживших обучение в высших учебных заведениях

Источник: [78, р. 21].

Показатель «Механизмы взаимодействия между разными уровнями образования»

Характеристика показателя	Внедрение ТПО в национальную систему образования, включая проблемы доступности и развития
Расчет показателя	Взаимодействие между разными уровнями образования предполагает наличие механизмов, обеспечивающих мобильность обучающихся в пределах одного и нескольких образовательных организаций в рамках системы образования в целом. Это могут быть системы накопления зачетных единиц и кредитов, а также признание результатов предыдущего обучения. Собираются следующие данные: – Критерии допуска выпускников ТПО к поступлению в высшие учебные заведения.

	– Разница между школьными образовательными программами и квалификациями ТПО в части доступа к высшему образованию
Источники информации, данных	Национальные органы ТПО, национальные департаменты образования, вузы; национальные базы данных и законы об образовании; положения о всеобщем обязательном обучении; национальные квалификационные рамки

Источник: [78, р. 21].

1.3. Показатели качества и инноваций

Качество и инновации – одна из самых обширных областей образовательной политики, и в то же время это область с самыми серьезными проблемами. Если говорить конкретно о ТПО, как правило, высокое качество здесь означает, что образование и обучение, получаемые учащимися, соответствуют объективным требованиям рынка труда или в части самозанятости и ведут к подготовке выпускников, готовых к трудоустройству. Таким образом, можно оценить качество образования по способности выпускников найти работу и, в конечном счете, по удовлетворенности работодателей или тех, кто работает на себя.

Ниже рассматривается эффективность программ ТПО, которая является мерилем качества обучения. Так как невозможно в полной мере оценить, что конкретно происходит в учебных классах, можно рассматривать образовательный и профессиональный опыт и обучение преподавателей как залог качества. Чем лучше преподаватели подготовлены к тому, как обучать, тем более эффективным будет само обучение. При этом следует учитывать не только образовательные и профессиональные квалификации преподавателей, но и возможность их переподготовки и повышения квалификации в дальнейшем. Как часто преподаватели и инструкторы получают возможность повысить свою квалификацию? И какова доля преподавателей, проходящих такое обучение за заданный период?

В самом общем смысле залогом обеспечения качества является и доступ к преподавателю (т.е. само время преподавания). Чем больше

могут общаться учащийся и преподаватель, тем, по идее, больше навыков он получит. Таким образом, соотношение числа учащихся / преподавателей – это очень популярный показатель во многих национальных дебатах об образовании и обучении независимо от уровня и типа программ. Другими словами, хорошая материальная часть (в первую очередь, здания, оборудование и учебные материалы) предположительно должна давать лучшие результаты, частично за счет того, что хорошее оснащение может мотивировать и вдохновлять учащихся, а частично потому, что возможность использования дополнительного оборудования может стимулировать и внутренний учебный процесс учащегося. Вот почему важно оценить степень доступности для учащихся хорошего материально-технического и лабораторного оборудования и новых технологий.

Необходимы создание и поддержка системы систематического продвижения и поддержки успешных инноваций в области ТПО. Для систем ТПО требуется (предпочтительно) формализованный, понятный, системный мониторинг, который позволит выявить отсутствие данных и использовать все плюсы систематических инноваций. Недостаток обратной связи может привести к потере возможностей для введения инноваций в системах ТПО. Инновации в ТПО (как и в других образовательных секторах) проводятся для обеспечения качества, которое является критерием оценки работы.

На уровне системы важно наличие структуры по обеспечению качества. Функционирование этой структуры обеспечения качества может сильно отличаться между различными странами, что создает сложности в формировании точного показателя, но при этом создание системы обеспечения качества на самом деле подразумевает существование среды, благоприятной для совершенствования качества и, таким образом, для инноваций. Кроме того, система обеспечения качества помогает странам отслеживать процесс реализации образовательных реформ (табл. 14–22).

Показатель «Соотношение числа учащихся / преподавателей
в программах ТПО и программах общего образования»

Характеристика показателя	Показатель является (относительно) достоверным признаком качества; высокое качество обучения связано с небольшим числом учащихся на одного преподавателя
Расчет показателя	Рассчитывается соотношение между числом учащихся и числом преподавателей на каждом уровне образования для образовательных организаций ТПО и среднего образования с разбивкой по типам образовательных организаций и программам / направления подготовки
Источники информации, данных	Национальная статистика по образованию и образовательным организациям ТПО
Комментарии	О высоком соотношении числа учащихся к числу преподавателей часто говорят в контексте критики соответствующей нехватки финансирования образовательных организаций или системы образования в целом, или как о свидетельстве необходимости большего привлечения финансирования. Большие классы учащихся, как правило, показывают низкие результаты обучения. Поскольку в таких классах находятся учащиеся с разным уровнем обучаемости и способностями воспринимать информацию, много аудиторного времени тратится на то, чтобы слабо успевающие учащиеся усвоили информацию. Получается, что соотношение числа учащихся / преподавателей является весомым аргументом для формирования классов для разного уровня учащихся. Этот показатель рассчитывается как для программ ТПО, так и для программ общего образования, чтобы можно было сравнить относительное распределение преподавателей. Кроме того, необходимо учитывать, что отдельные предметы ТПО по своей специфике требуют более частого контроля, чем традиционно в программах общего образования, в обычных классах с большим числом учащихся. При этом при анализе этого показателя на национальном уровне необходимо сравнение с данными других стран
Примечание	Число преподавателей программ ТПО и общеобразовательных программ должно соотноситься. В практическом смысле это означает, что необходимо конвертировать число преподавателей, работающих не на полную ставку, на число полных ставок: три учителя с рабочей нагрузкой 1/3 соответствуют 1 учителю с полной ставкой. Зачастую в образовательных организациях ТПО больше преподавателей-совместителей, что будет снижать соотношение числа учащихся / преподавателей, если не пересчитать на полную ставку. По мере возможности необходимо разбивать данные, так как соотношение числа учащихся / преподавателей сильно различается для разных программ, направлений подготовки и образовательных организаций. Агрегированные данные могут скрывать существенные различия между образовательными организациями, поэтому их интерпретация требует особого внимания

Источник: [78, p. 23].

**Показатель «Процент окончания программ ТПО
и общих образовательных программ»**

Характеристика показателя	Показатель демонстрирует успешность ТПО с точки зрения обучаемых. Это индикатор внутренней эффективности программ ТПО
Расчет показателя	<p>Рассчитывается три показателя:</p> <p>а) Процент закончивших обучение (т.е. получивших формальную квалификацию) по начальным программам ТПО относительно общего числа учащихся по данным программам (рассчитывается для каждого типа программ).</p> <p>б) Процент закончивших обучение (т.е. получивших формальную квалификацию) по программам повышения квалификации в рамках ТПО, результаты которых признаются по другим программам, относительно общего числа учащихся по данным программам (рассчитывается для каждого типа программ).</p> <p>в) Процент закончивших программы общего среднего образования</p>
Источники информации, данных	Образовательные организации ТПО и общеобразовательные средние школы
Комментарии	<p>Процент завершения обучения является «скрытым» показателем, так как сложно отследить отдельных учащихся в системе ТПО. Лишь в отдельных странах собираются данные по индивидуальным образовательным траекториям обучающихся. Уникальный идентификатор учащегося мог бы показать его прогресс по различным программам ТПО. К примеру, если бы учащийся отказался от одной программы в пользу другой, то окончание этой другой программы рассматривалось бы для него как завершение обучения, а не как одно отчисление с программы и одно завершение по двум различным квалификациям. Поэтому необходимо отслеживать учащихся, а не программы, что дает более точное представление по проценту завершивших программы. Для оценки внутренней эффективности программ ТПО можно рассчитать и процент отчисленных. Особо полезно будет иметь информацию о том, почему учащиеся отчисляются с курсов, т.е. представить проценты отчисленных с указанием причины отчисления</p>

Источник: [78, р. 24].

Таблица 16

Показатель «Доля стажеров, окончивших обучение по зарегистрированным программам (по профессиям, возрасту и половой принадлежности)»

Характеристика показателя	Показатель отражает процент окончивших обучение по программам стажировок
Расчет показателя	Число стажеров, завершивших программу стажировки, в процентном отношении ко всем, кто поступил на данную программу. Данный показатель необходимо разбивать по профессиям, возрасту и полу
Источники информации данных	Данные образовательных организаций ТПО
Комментарии	Показатель демонстрирует эффективность программ стажировок, чтобы дать возможность обучающимся ориентироваться при выборе программ. Показатель является достоверным, только если стажеры зарегистрированы. В информальном секторе стажеры не регистрируются, поэтому страны с развитым информальным сектором должны пользоваться этим показателем с осторожностью

Источник: [78, р. 24].

Таблица 17

Показатель «Доля квалифицированных преподавателей программ ТПО и общеобразовательных программ»

Характеристика показателя	Показатель отражает уровень подготовки преподавателей и инструкторов ТПО, оценивая степень их соответствия квалификационным требованиям национальных стандартов
Расчет показателя	<p>Рассчитываются два показателя:</p> <p>а) Доля преподавателей начальных программ ТПО, имеющих необходимый уровень образовательной подготовки, по отношению ко всем преподавателям ТПО.</p> <p>б) Доля преподавателей программ общего среднего образования (уровня, соответствующего уровню начального ТПО), имеющих необходимый уровень образовательной подготовки, по отношению ко всем преподавателям, работающим в образовательных организациях общего образования.</p> <p>В качестве альтернативы можно предоставить данные по квалификациям преподавателей по программам ТПО, обучение по которым они ведут</p>
Источники информации	Образовательные организации ТПО и общеобразовательные школы. Доля квалифицированных преподавателей ТПО может быть ниже доли квалифицированных преподавателей общеобразовательных школ, так как образовательные организации, предоставляющие ТПО, как правило, привлекают преподавателей по совместительству, чтобы удовлетворить крайне специфические и узкие требования по отдельным специализированным курсам

Комментарии	<p>Время от времени в странах меняются требования к периодичности прохождения квалификации преподавателей. В некоторых странах работающие преподаватели не должны выполнять все критерии, установленные уже после их трудоустройства.</p> <p>В других странах преподавателям предлагают пройти переподготовку для сохранения должности в случае изменения требований. Поскольку национальные требования в разных странах отличаются, этот показатель не может подлежать международным сравнительным оценкам</p>
-------------	---

Источник: [78, р. 24–25].

Показатель «Релевантность систем обеспечения качества для образовательных организаций ТПО»

Характеристика показателя	Показатель рассматривает систему аккредитации и национальные квалификационные рамки, введенные в стране
Расчет показателя	<p>Рассчитываются два показателя:</p> <p>а) Процент образовательных организаций ТПО, демонстрирующих свидетельства применения принципов обеспечения качества в рамках конкретной системы обеспечения качества;</p> <p>б) Процент аккредитованных образовательных организаций ТПО</p>
Источники информации, данных	Аккредитационные агентства
Комментарии	<p>Первый показатель обеспечивает мониторинг качества ТПО. Однако использование разных стандартов качества в разных странах может изменить значимость показателя. Поэтому важно разграничивать системы обеспечения качества, определяемые законодательством и регулируемые на национальном уровне и на уровне образовательных организаций, а также системы, где качество обеспечивается внешними независимыми организациями.</p> <p>Система аккредитации, с которой связан второй показатель, тоже может значительно отличаться в разных странах</p>

Источник: [78, р. 25].

Показатель «Инвестиции в преподавателей и инструкторов»

Характеристика показателя	Показатель отражает деятельность различных организаций по обучению преподавателей и инструкторов
Расчет показателя	Рассчитываются два показателя: а) Процент преподавателей и инструкторов, участвующих в аккредитованных программах обучения без отрыва от работы относительно общего числа преподавателей и инструкторов. б) Общая сумма финансовых средств, инвестируемых ежегодно на преподавателей / инструкторов для повышения их квалификации и обучения
Источники информации, данных	Официальный данные
Комментарии	Предполагается, что показатель может помочь национальным уполномоченным органам, компаниям и индивидуальным провайдером ТПО в получении максимального числа преподавателей / инструкторов, имеющих официальную квалификацию и / или прошедших повышение квалификации, а также в профессиональном развитии и вовлечении преподавателей и инструкторов в процесс обеспечения качества ТПО. Но, несмотря на то что обучение преподавателей / инструкторов связывают с успеваемостью учащихся, они не обязательно взаимосвязаны. На значение данного показателя могут повлиять демографические характеристики преподавателей (возраст, пол), наличие / отсутствие процедур признания неформального обучения и предыдущего опыта, а также наличие / отсутствие программ обучения, предотвращающих накопление или перезачет учебных кредитов
Рекомендуемые нормы	В Эстонии введен показатель «Инвестиции в преподавателей и инструкторов», но рассчитывается он по-другому, с использованием следующих переменных: – Выполнение квалификационных требований, основанных на профессиональных стандартах и учебных планах (компетентностный подход). – Дальнейшая профессиональная подготовка преподавательского состава, основанная на количестве учебных часов на преподавателя за учебный год, особенно для преподавателей ТПО, которые должны проходить минимум двухмесячный курс профессионального обучения каждые три года. – Возрастной состав преподавателей и использование ими различных педагогических методов. – Динамика состава персонала, т.е. число уволившихся преподавателей и число вновь набранных. – Дальнейшее обучение преподавателей продвигается и поддерживается государством (3% фонда заработной платы учителей используется на обучение), а повышение квалификации преподавателей ТПО предусмотрено специальной программой, которая софинансируется Европейским социальным фондом

Источник: [78, p. 25–26].

Показатель «Применение полученных навыков на рабочем месте»

Характеристика показателя	Показатель отражает степень эффективности использования полученных знаний и навыков на рабочем месте
Расчет показателя	<p>Рассчитываются четыре показателя:</p> <p>а) Процент выпускников программ ТПО, работающих по соответствующим специальностям.</p> <p>б) Процент работников определенного сектора, которые в течение 12 месяцев после окончания программы ТПО считают, что обучение соответствует их работе.</p> <p>в) Процент работодателей данного сектора, которые смогли найти выпускников программ ТПО с нужными квалификациями и компетенциями, необходимыми на рабочем месте.</p> <p>г) Процент работодателей данного сектора, удовлетворенных выпускниками программы</p>
Источники информации, данных	Административные источники: исследования работодателей / работников. Показатель характеризует релевантность различных программ с точки зрения рынка труда. Собрав данные за несколько лет, можно оценить улучшение или ухудшение релевантности и, соответственно, сделать выводы об изменениях в качестве программ
Рекомендуемые нормы	В Румынии для отслеживания индивидуальных траекторий выпускников образовательных организаций используются две методики: одна для начального профессионального образования, а другая – для высшего образования. Обе представляют собой исчерпывающее обследование выпускников через 6 и 12 месяцев после окончания образовательной организации

Источник: [78, p. 26–27].

Показатель «Доля учебных занятий ТПО с использованием информационно-коммуникационных технологий»

Характеристика показателя	Показатель характеризует степень внедрения инноваций в систему обучения, так как сектор информационно-коммуникационных технологий рассматривается как движок инноваций и общего прогресса
Расчет показателя	<p>Рассчитывается по программе обучения на основании следующей формулы:</p> $N(ict) \times H(ict) \times 100$ <p>$N(tvet) \times H(tvet)$ $N(ict)$ – число участников обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий</p>
	<p>$H(ict)$ – количество часов обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий. $N(tvet)$ – общее число участников ТПО. $H(tvet)$ – общее количество часов обучения ТПО</p>

Расчет показателя	Ежегодный сбор статистики по образованию
Комментарии	Показатель не измеряет фактический эффект от обучения, поэтому не следует его переоценивать. Ниже приводится пример того, что обучение само по себе не является гарантией качества. Это характеристика внедрения инноваций, так как по нему можно продемонстрировать уровень инвестиций (в общем смысле) в инновации

Источник: [78, р. 27].

Т а б л и ц а 22

Показатель «Удовлетворенность работодателей выпускниками ТПО»

Характеристика показателя	Показатель характеризует, насколько работодатели удовлетворены квалификацией выпускников ТПО
Расчет показателя	Доля работодателей, утверждающих, что они удовлетворены квалификацией выпускников ТПО
Источники информации, данные	Должны проводиться исследования удовлетворенности работодателей выпускниками, или же необходимо добавить соответствующие вопросы в исследования предприятий и организаций. В зависимости от уровня детализации исследований можно ввести более конкретные показатели, к примеру касательно специфических навыков, которых на данный момент недостает
Комментарии	Альтернативным источником могут быть обследования предприятий, проводимые Всемирным Банком, которые охватывают различные компании, указывающие недостаточность квалификации кадров как основной ограничивающий фактор. Любые интерпретации результатов за разные годы должны учитывать возможные изменения в методиках

Источник: [78, р. 27].

1.4. Релевантность ТПО: анализ перехода к рынку труда

Установление взаимосвязей между работодателями и образовательными организациями ТПО с целью учета требований рынка труда в части конкретных навыков крайне важно. Политикам большинства развивающихся стран не хватает статистических данных по образованию, обучению и рынку труда, а также объективного анализа, который определил бы факторы, влияющие на переход от обучения к трудовой деятельности. Выбор показателей, которые необходимо собрать и проанализировать, – важный шаг к разработке, реализации, мониторингу, оценке и пересмотру стра-

тегии развития ТПО. Значимость имеют средства и механизмы, используемые для обеспечения плавного и быстрого перехода выпускников ТПО к работе, другим формам и уровням образования / обучения. В этом отношении немаловажным элементом является профессиональная ориентация и консультации, а государственные или частные биржи труда играют важнейшую роль.

Кроме того, необходимо учитывать специфику рынка труда. Плавному переходу выпускников ТПО к трудоустройству могут мешать бюрократические и организационные барьеры (к примеру, жесткие договорные отношения или условия найма / увольнения людей). С другой стороны, перечень навыков, требуемых на рынке труда, может меняться намного быстрее, чем сектор ТПО может реагировать на такие изменения.

В идеале вклад ТПО в рынок труда следует оценивать по доле выпускников ТПО, получивших работу по окончании обучения, временному промежутку между выпуском из образовательной организации и трудоустройством, соотношению средней заработной платы выпускников ТПО и тех, кто не участвовал в ТПО, и т.д. Что касается качества, важно выяснить следующее: остается ли выпускник на рабочем месте в течение долгого времени, и это означает, что полученные навыки соответствуют потребностям компании; насколько полно его / ее компетенция используется на практике; насколько достойной является работа, на которую наняли выпускника.

Вследствие этого оценку результативности ТПО необходимо основывать на рейтингах удовлетворенности учащегося, выпускника и работодателя¹. Образовательным организациям ТПО также необходимо проводить с определенной периодичностью и систематичностью собственные исследования, а также анализировать полученные данные. Это может повлечь за собой дополнительные затраты, но такие исследования дают ценную информацию о том, получают ли работодатели и отдельные лица пользу от программ обучения (табл. 23–26).

¹ См. также Показатель «Удовлетворенность работодателей выпускниками ТПО».

Показатель «Соотношение трудовой занятости к общему числу населения (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

Характеристика показателя	Данный показатель дает сведения о способности национального рынка труда обеспечивать занятость населения
Расчет показателя	Соотношение трудовой занятости к общей численности населения определяется как пропорциональная доля трудоустроенного населения трудоспособного возраста в стране. Соотношение трудовой занятости молодежи и взрослых к общему числу населения – это пропорциональная доля трудоустроенного молодого и взрослого населения (в возрасте от 15 до 24 лет и от 25 соответственно). Высокое значение соотношения означает, что большая доля населения страны трудоустроена, а низкое – что большая доля населения (что более вероятно) не входит в трудоспособное население совсем
Источники информации, данных	Обследование рабочей силы. В большинстве случаев используют обследования рабочей силы домашних хозяйств, которые дают оценки, соответствующие стандартам МОТ по определению и сбору данных. Лишь небольшое число стран использует другие источники данных, такие как перепись населения, официальные оценки или специализированные обследования уровня жизни, что создает некоторые проблемы для сравнения на международном уровне
Комментарии	Хотя высокое общее соотношение, как правило, рассматривается как положительный признак, данный показатель не является достаточным для оценки уровня достойных рабочих мест или их дефицита. Требуются дополнительные показатели, чтобы оценить такие вопросы, как заработная плата, часы работы, информальный сектор занятости, неполная занятость и условия труда. На самом деле соотношение может быть высоким по причинам, которые отнюдь не являются положительными, к примеру при ограниченности доступа к образованию молодые люди, как правило, берутся за любую имеющуюся работу, а не продолжают обучение. Вот почему настоятельно рекомендуется при любой оценке политики в сфере рынка труда отдельной страны рассматривать показатели в совокупности
Примечания	Сравнение соотношения занятости в разных странах подвержено влиянию вариативности определений для числовых характеристик занятости и населения. Возможно, самые большие различия связаны с возрастным охватом, к примеру, с нижней и верхней границами трудоспособности населения

Источник: [78, p. 29–30].

Показатель «Доля безработных (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

Характеристика показателя	Показатель отражает долю трудоспособного населения, не имеющего работы, но готового к ней и занятого активным поиском вакансий
Расчет показателя	Безработица молодёжи – это самый известный и наиболее часто используемый показатель рынка труда, который характеризует неспособность экономики создавать вакансии для молодых людей, не трудоустроенных, но уже готовых к работе и занятых ее поиском. Доля безработных по отдельным группам, выделенным по возрастному признаку, половой принадлежности, профессии или сфере промышленности, также используется для определения групп работников и секторов, наиболее уязвимых на рынке труда. Доля безработных определяется делением общего числа безработных (в стране или в отдельной группе работников) на число трудоспособного населения, которое является суммой общего числа трудоустроенных и общего числа нетрудоустроенных в группе. При этом необходимо отметить, что базой для данных статистических оценок является доля трудоспособного или экономически активного населения, а не общая численность населения. Это различие не всегда правильно понимается. Иногда происходит подмена терминов «трудоспособное население» и «трудоустроенное население»
Источники информации, данных	Обследования рабочей силы домашних хозяйств, как правило, являются наиболее полным и удобным для сравнения источником данных по статистике безработных. Кроме того, могут использоваться такие источники, как перепись населения. Административные данные, как, например, отчеты бирж труда и статистика по социальному страхованию, также могут быть источниками статистических данных о безработице, но охват этих источников сводится только к «зарегистрированным безработным». Подсчет официально зарегистрированных безработных или соискателей, по всей видимости, представляет собой ограниченный набор лиц, ищущих работу и готовых к ней, особенно в странах, где не слишком развита система бирж труда. Это может быть связано с критериями отбора, которые исключают тех, кто никогда не работал или не работал последнее время, или с другими ограничениями, которые мешают регистрации на биржах
Комментарии	Определение безработицы на государственном уровне может отличаться от международного определения безработицы. Фактическая доля безработных может быть намного выше официальной статистики, если лица, не пользующиеся пособиями по безработице, не регистрируются на биржах труда
Примечания	Низкая доля безработных может также маскировать высокий уровень бедности в стране, а высокая доля безработных может проявляться в странах со значительным экономическим ростом и низким уровнем бедности. В странах, не имеющих надежной системы страхования от

	<p>безработицы и пособий по социальному обеспечению, многие граждане, даже несмотря на серьезную поддержку со стороны семьи, не могут позволить себе оставаться без работы. Поэтому они зарабатывают всеми возможными способами, зачастую в неформальных секторах экономики и неформальным трудоустройством. В странах с хорошо развитой системой социальной защиты или имеющих возможности для создания накоплений или других видов поддержки, работники скорее потратят время на то, чтобы найти более приемлемые варианты работы. Таким образом, для большинства развивающихся стран проблема стоит не столько в самой безработице, сколько в недостатке достойных вакансий, что ведет к различным формам недоиспользования трудовых ресурсов (таким как неполная занятость, низкий доход и низкая производительность)</p>
--	---

Источник: [78, p. 30].

Т а б л и ц а 25

Показатель «Статус занятости (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

Характеристика показателя	<p>Данный показатель дает информацию по классификации трудовых ресурсов по статусу занятости и может использоваться для определения того, какая доля трудоустроенных граждан в стране (а) работает за заработную плату; (б) имеет свой бизнес с наемными работниками или без; и (в) работает без оплаты труда в семейном бизнесе</p>
Расчет показателя	<p>Классификация данных по статусу занятости дает статистическую основу для описания поведения работников и условий работы, а также для определения отдельных социально-экономических групп. Высокая доля работающих за заработную плату может быть свидетельством развитой экономики</p>
	<p>Если доля работающих на себя (самозанятость без наемных работников) является значительной, это может быть признаком увеличения сельскохозяйственного сектора и низкого роста формальной экономики. Участие в семейном бизнесе, как правило, является неоплачиваемой работой, хотя имеет место косвенная компенсация в виде дохода всей семьи. Это особенно характерно для женщин, особенно в домашних хозяйствах, где члены семьи являются самозанятыми работниками, например ведут семейный бизнес или занимаются фермерством. Если в семейном бизнесе заняты большие доли трудовых ресурсов, вероятно, это связано с низким уровнем развития экономики, малым приростом вакансий, распространенной бедностью и большой долей сельского хозяйства в экономике</p>
Источники информации, данных	<p>Обследование рабочей силы</p>

Комментарии	Данный показатель можно использовать для анализа изменения распределения трудовых ресурсов по статусу занятости в течение определенного времени в отдельно взятой стране; анализа того, как это распределение различается в разных странах и того, как оно сформировалось в течение какого-то периода времени. Однако, часто в данных по разным странам и за разные годы возникают различия в определениях статуса занятости и охвате, что связано с разницей в источниках данных и методиках их сбора и затрудняет сравнение
Примечания	Влияние от нестандартных делений на группы в отдельных странах, как правило, мало. Поэтому некоторыми отличиями можно пренебречь. К примеру, вряд ли будет иметь значение то, что сравнение статусов по занятости будет проводиться среди нескольких стран на основе данных обследований трудоспособного населения с различным возрастным охватом. (Как правило рассматривают возрастную категорию от 15 лет, но в некоторых странах нижний предел может быть ниже, или же налагается и верхний возрастной предел.) Кроме того, иногда случается, что в группу работающих за заработную плату включается и одна из категорий самозанятых работников – это члены производственных кооперативов (например, в Словакии). Более детальное сравнение в пределах группы самозанятых работников представляется сложным, если присутствуют только комбинации категорий. К примеру, в ряде стран в число работающих на себя могут входить и работодатели (например, на Багамах, на Украине), члены производственных кооперативов (в Польше) или участвующие в семейном бизнесе (в Азербайджане) в течение определенного периода времени

Источник: [78, р. 31].

Т а б л и ц а 26

Показатель «Занятость в экономическом секторе (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

Характеристика показателя	Показатель делит занятость на три большие группы экономической активности (сельское хозяйство, промышленность и сфера услуг) и отражает данные по каждой в процентном отношении к общей занятости. Это крайне полезно для определения крупных изменений в занятости и развития рынков труда. В классическом варианте экономического развития рабочая сила переходит от сельскохозяйственных и прочих трудозатратных видов деятельности к промышленности и, наконец, к сектору услуг. При этом работники мигрируют из сельской местности в город
Расчет показателя	Сдвиг занятости между секторами – это важный показатель для анализа производительности от секторов с меньшей производительностью к секторам с большей производительностью. Что касается молодежи, здесь показатель демонстрирует долю занятой молодежи в

	сельском хозяйстве, промышленности и сфере услуг, занятость в каждом из которых подразумевает разницу в оплате труда, условиях найма и условиях труда. Изменения в течение определенного периода времени могут свидетельствовать о возможных зонах экономического роста
Комментарии	Не всегда в разных странах одинаково определены экономические сектора. К примеру, в некоторых случаях строительная отрасль включается в промышленный сектор, в то время как в других странах она входит в сектор услуг
Источники информации, данных	Информация для данного показателя собирается из различных международных баз данных и большого числа источников, включая обследования домашних хозяйств или трудоспособного населения, официальных данных и данных переписи населения. В редких случаях, когда нет других источников, сведения берутся из данных о страховании и сведений по предприятиям
Примечания	Характеристики стран по показателю занятости по секторам могут отличаться, если в оценку включены вооруженные силы, самозанятое население или участники семейного бизнеса. Информация, полученная от предприятий, охватывает только работников (работающих за заработную плату), т.е. исключаются самозанятые работники и представители семейного бизнеса. В этом случае доля занятости в сельскохозяйственном секторе будет очень слабо представлена по сравнению со странами, которые включают в отчеты данные о всех видах занятости без исключения отдельных групп

Источник: [78, р. 31–32].

Т а б л и ц а 27

**Показатель «Занятость по профессиям
(по половой принадлежности и возрасту)»**

Характеристика показателя	Сведения о профессиях особенно важны для определения изменений в уровнях квалификации трудоспособного населения. Во многих странах с развитой экономикой, а иногда и в развивающихся странах, для предоставления данных о навыках, которые могут потребоваться в будущем, а также для разработки рекомендаций для студентов и соискателей по предполагаемым вакансиям используются прогнозные модели занятости по профессиям
Расчет показателя	Показатель занятости по профессиям классифицирует все профессии по обширным группам, которые также определены классификацией. Большая часть имеющихся на сегодняшний день данных для сравнения на международном уровне классифицируются в соответствии с Международной стандартной классификацией профессий 1988 г. Выделяются следующие основные группы: (1) Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена; (2) Специалисты высшего уровня квалификации; (3) Специалисты среднего

	уровня квалификации, чиновники; (4) Офисные служащие, в том числе по обслуживанию клиентов; (5) Работники сферы торговли и услуг; (6) Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства; (7) Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом; (8) Квалифицированные рабочие, использующие аппараты и механизмы; (9) Неквалифицированные рабочие; (10) Военнослужащие
Источники информации, данных	Большая часть информации берется из обследований трудоспособного населения. В некоторых странах данные берутся из обследований домашних хозяйств, переписей населения, официальных данных и сбора сведений по предприятиям
Комментарии	Разбивка показателя по половой принадлежности позволяет проанализировать гендерное распределение занятости. Деление рынков труда по половому признаку – одна из наиболее распространенных характеристик рынков труда в мире, что отражается в разнице найма и в оплате труда между мужчинами и женщинами. Такую разницу можно проанализировать детально по классификации профессий, но даже на самом обобщенном уровне очевидны серьезные различия, связанные с половой принадлежностью
Примечания	Характеристики стран по показателю занятости по профессиям могут отличаться, если в оценку включены вооруженные силы. Военнослужащие составляют отдельную большую группу, но в некоторых странах они включены в разные группы наиболее близких гражданских профессий в зависимости от рода деятельности, которую выполняет военный служащий, или же их рассматривают как неквалифицируемых работников

Источник: [78, p. 32].

**Показатель «Уровень грамотности
(по половой принадлежности и возрасту)»**

Характеристика показателя	В общем смысле данный показатель характеризует уровень трудового капитала страны
Расчет показателя	Он рассчитывается как уровень грамотности молодежи и взрослого населения с учетом половой принадлежности и возраста
Источники информации, данных	Данные, собранные в ходе государственных переписей населения и обследований домашних хозяйств, обследований рабочей силы, демографических и медицинских обследований, а также Многоиндикаторного кластерного обследования ЮНИСЕФ (англ. – <i>UNICEF's Multiple Indicator Cluster Survey</i>). Также в ряде международных исследований рассматривалась и узкопрофессиональная грамотность. Данные для сравнения на международном уровне и сведения о методике оценки моделей доступны на сайте Института статистики ЮНЕСКО

Комментарии	<p>В традиционном понимании грамотность – это умение читать и писать. В соответствии с определением ЮНЕСКО, грамотность – это «способность распознавать, понимать, интерпретировать, создавать, взаимодействовать, вычислять и использовать печатные и письменные материалы, связанные с различными контекстами. Грамотность подразумевает многообразие вариантов обучения, дающих отдельному человеку возможности для достижения своих целей, развития знаний и потенциала и для полного участия в жизни своего окружения и общества в целом». Эти два определения несколько отличаются, поэтому необходимо уточнять, как именно понятие грамотности трактуется в отдельной стране. Кроме того, ЮНЕСКО вводит понятие функциональной грамотности: «Человек, обладающий функциональной грамотностью, может участвовать в видах деятельности, где грамотность необходима для эффективного функционирования его / ее группы и окружения, и дает ему/ей возможность продолжать пользоваться чтением, письмом и счетом для своего развития и развития окружения»</p>
-------------	--

Источник: [78, р. 32–33].

Т а б л и ц а 29

Показатель «Доля неформальной занятости (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

Характеристика показателя	<p>Концептуальный переход от неформального сектора к неформальной экономике привел к трудностям трактовки определения «неформальной экономики», которое и до этого было достаточно сложным. Но учитывая, что для любого нового статистического понятия требуется время, вероятно, некоторые страны в течение нескольких следующих лет будут включать в свои отчеты понятие занятости в неформальном секторе. Неформальная экономика является вызовом для органов власти в попытке улучшить условия труда и юридическую и социальную защиту граждан, занятых в неформальном секторе, или не оформленных официально; а также увеличить производительность неформальных экономических видов деятельности и установить соответствующие регулирующие рамки и др.</p>
Расчет показателя	<p>Рассчитывается как процентная доля неформально занятых в общем числе занятых</p>
Источники информации, данных	<p>Обследования рабочей силы. Проблемы с предоставлением данных и их сравнительным анализом связаны со следующими причинами: – разные источники данных; – разница в географическом покрытии; – разница в охвате видов экономической активности (одни страны рассматривают все виды экономической деятельности, включая сельское хозяйство, другие – только производство);</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – разница в критериях, используемых для определения информального сектора, к примеру: размер предприятия или регистрация / отсутствие регистрации предприятия или работника; – различные варианты оценки размера предприятия; – включение или исключение оплачиваемых надомных работников; – включение или исключение лиц, имеющих работу по совместительству в информальном секторе при наличии основной работы за пределами информального сектора, например в сфере сельского хозяйства или услуг
<p>Рекомендуемые нормы</p>	<p>Руководство по обследованию информальной занятости и информального сектора, подготовленное МОТ в сотрудничестве с членами Делийской группы (англ. – Manual on Surveys of Informal Employment and Informal Sector (ILO in collaboration with members of the Delhi Group)) [37]. Дает основные принципы оценки информальной занятости и информального сектора как средства улучшения сравнимости и качества данных. Информальная занятость и занятость в информальном секторе – это показатели, которые особенно удобны для мониторинга работающей молодежи. Руководство по обследованию информальной занятости и информального сектора преследует две основные цели. Первая – помочь странам в планировании статистических программ по получению данных об информальном секторе и информальной занятости с помощью пересмотра и анализа доступных для них вариантов. Вторая – дать практическое руководство по техническим вопросам, связанным с разработкой и проведением таких обследований, а также по структурированию и распространению полученных данных</p>

Источник: [78, р. 33–34].

Т а б л и ц а 30

Показатель «Доля неполной занятости (по половой принадлежности, возрасту и уровню образовательной подготовки)»

<p>Характеристика показателя</p>	<p>Данный показатель измеряет численность занятых людей, количество рабочих часов у которых за контрольный период является недостаточным в сравнении с более благоприятной ситуацией по занятости, к которой человек стремится. Ранее этот показатель называли видимой неполной занятостью. Международное определение неполной занятости базируется на трех критериях: (а) все лица, занятые работой, которые за короткий контрольный период проявляли желание работать больше часов, (б) были готовы работать больше часов и (в) работали меньше порогового значения по рабочему времени</p>
<p>Расчет показателя</p>	<p>Существует два вида неполной занятости: число работников на неполной занятости в процентном отношении ко всему трудоспособному населению и в процентном отношении к общей занятости. Показатель демонстрирует долю занятого населения, желающего работать больше часов, готового к этому и работающего меньше порогового значения по времени за контрольный период обследования</p>

Источники информации, данных	Статистические данные для этого показателя базируются исключительно на обследованиях домашних хозяйств
Комментарии	Отсутствие ясного определения показателя может значительно снизить возможность проведения страновой сравнительной оценки. Несмотря на тот факт, что вся информация для расчета данного показателя берется из обследований домашних хозяйств, огромное число других потенциальных ограничений в части сравнимости вытекает из разницы во времени проведения обследований, их содержания и т.д.

Источник: [78, p. 34].

**Показатель «Доля работающих бедных
(по половой принадлежности и возрасту)»**

Характеристика показателя	Показатель демонстрирует качественный аспект эффективности ТПО для рынка труда: доля работников, имеющих доходы от их работы ниже прожиточного минимума потребления на душу населения
Расчет показателя	Рассчитывается как процентная доля работающих и проживающих в семейном хозяйстве, но имеющих доходы ниже прожиточного минимума потребления на душу населения
Источники информации, данных	Национальные обследования семейных доходов и расходов (англ. – <i>Household Income and Expenditure Surveys (HIES)</i>) и национальные обследования жизненного уровня (англ. – <i>Living Standards Surveys (LSS)</i>) дают детальную информацию о доходах и расходах с указанием статуса на рынке труда. Для обеспечения возможности сравнения и согласованности в оценке структурированных данных по работающим бедным необходим стандартизированный подход к определению статуса занятости и бедности. В идеале он должен совмещать обследования семейных доходов и расходов (включая обследования жизненного уровня и подобные) и обследования трудоспособного населения, беря данные по доходам и расходам из первого для определения статуса бедности и данные по статусу на рынке труда из последнего
Комментарии	Можно также рассчитать долю бедных в общем населении, чтобы сравнить ее с долей работающих бедных. Важность данных по работающим бедным связана с тем фактом, что в отличие от тех, кто официально признан бедным и не имеет работы, они, как правило, не получают государственной поддержки или же получают ее намного меньше

Источник: [78, p. 34].

Показатель «Средние реальные заработные платы по профессиям и отраслям промышленности (по половой принадлежности и возрасту)»

Характеристика показателя	Данные об уровне заработных плат важны для оценки уровня жизни и условий труда. Они помогают понять, как экономическое развитие и рост производительности труда отражаются на улучшении уровня жизни обычных работников и снижении доли работающих бедных. Заработная плата – это выплаты работникам в денежном или неденежном эквиваленте с регулярным интервалом за отработанное время или выполненную работу вместе с выплатами за нерабочее время
Расчет показателя	Рассчитывается как средняя месячная заработная плата работника. Для удобства сравнений между странами выражается в дол. США. Показатель можно разбить по экономическим секторам, профессиям и полу. Изменения в заработных платах в рамках отрасли промышленности или сектора могут быть связаны не только с изменениями в уровнях ставок заработных плат, но и с изменениями квалификаций занятых, а также соотношения занятых мужчин и женщин
Источники информации, данных	Обследование доходов и расходов работающих. Обследования рабочей силы
Комментарии	Показатель характеризует качество работы. Кроме того, информация о средней заработной плате необходима для планирования экономического и социального развития, формирования политики регулирования доходов и финансово-бюджетной политики, установления взносов в фонды социального обеспечения и пособий, а также регулирования минимальных заработных плат и коллективных договоров
Примечания	Статистические данные по реальным заработным платам не являются первичными данными. Их получают из комбинации двух типов первичных статистических данных: номинальной заработной платы и цен. Определение «реальной заработной платы» было дано в резолюции МОТ, принятой на Восьмой Международной конференции статистиков труда в 1954 г., как «товары и услуги, которые можно купить на заработную плату или которые предоставляются в качестве оплаты труда». Данные, необходимые для расчета реальной заработной платы, включают: (а) величину заработной платы, выраженная в денежном эквиваленте; (б) цены на самые общие товары и услуги, приобретаемые работниками; и (в) информацию о потреблении. Таким образом, для конкретной страны, чтобы показать изменения в покупательной способности заработной платы, которые следуют за изменениями в ценах на товары и услуги для потребителя, данные по заработной плате (пункт (а), см. выше) комбинируются с индексом потребительских цен, который, по существу, отражает пункты (б) и (в)

Источник: [78, p. 35].

Показатель «Число вакансий»

Характеристика показателя	Показатель выражает неудовлетворённый спрос на специфические профессии в конкретных секторах экономики
Расчет показателя	Рассчитывается как число вакансий по профессиям и экономической активности. Число вакансий является хорошим индикатором потребностей рынка труда в части навыков, квалификаций и профессий. Однако часть вакансий может иметь непривлекательную заработную плату или сложные условия труда. В этом случае неудовлетворенный спрос не связан с недостаточностью предложений. В то же время число вакансий не эквивалентно числу вновь создаваемых рабочих мест в экономике. Информация о вакансиях используется для анализа бизнес-циклов и оценки несоответствий спроса и предложений на рынке труда
Источники информации, данных	Национальная статистика
Примечания	Более подробная информация может быть получена из официальных данных государственной службы занятости, к примеру: – число соискателей, зарегистрированных в государственной службе занятости по уровню квалификации и полу; – число соискателей, обратившихся к вакансиям государственной службы занятости, по уровню образования / квалификации, половой принадлежности, возрасту, статусу мигранта, наличию тех или иных ограниченных возможностей; – число соискателей, получивших работу с помощью государственной службы занятости, по уровню образования / квалификации по профессии, половой принадлежности, возрасту, статусу мигранта, наличию тех или иных ограниченных возможностей; – длительность периода поиска работы через государственную службу занятости по уровню образования / квалификации, половой принадлежности, возрасту, статусу мигранта, наличию тех или иных ограниченных возможностей

Источник: [78, р. 35–37].

Показатель «Создание новых рабочих мест»

Характеристика показателя	Показатель демонстрирует динамическое развитие экономики, а также ее диверсификации. Он предоставляет исходные данные для требований к системе образования и обучения, которые обеспечат необходимую квалификацию выпускников, готовых занять новые рабочие места
Расчет показателя	Показатель рассчитывается по экономической активности, а также может рассчитываться по профессиям.

	<p>Число новых рабочих мест (NJC) – это разница между числом созданных рабочих мест (JC) и числом аннулированных рабочих мест (JD) за конкретный период времени (как правило, за один год): $NJC = JC - JD.$ Не следует путать создание новых рабочих мест с созданием дополнительной занятости, которая является более широким понятием, и измеряет численность работников, нанятых за определенный период времени, включая и тех, кто был нанят взамен ушедших с работы (выход на пенсию, увольнение по собственному желанию, получение новой работы в другой компании). Общий спрос на рабочую силу, таким образом, является суммой спроса, обусловленного необходимостью замещения (для замены работников, ушедших с работы, т.е. на уже имеющиеся должности) и суммой спроса на новые места (создание рабочих мест), связанного с расширением деятельности. Таким образом, создание рабочих мест является тенденцией роста экономики, а аннулирование рабочих мест говорит о тенденции спада в некоторых секторах или видах деятельности. Эти данные дают информацию о сдвигах в экономике, что неизменно влечет за собой изменения в структуре занятости за счет изменений спроса на рабочую силу. При комбинировании данных по созданию / аннулированию рабочих мест с прогнозами по спросу от рынка труда можно предположить будущие тенденции в части спроса на навыки и квалификации и, таким образом, адаптировать систему образования и программы ТПО в соответствии с этими предполагаемыми тенденциями</p>
<p>Источники информации, данных</p>	<p>Обследования предприятий</p>
<p>Комментарии</p>	<p>Для удобства сравнения можно также рассчитать «чистый» показатель создания занятости. Данный показатель характеризовал бы число новых рабочих мест при отсутствии статистических данных по числу созданных и соответственно аннулированных рабочих мест. Также интересным для наблюдения мог бы быть показатель текучести кадров, который рассчитывается как сумма вновь созданных рабочих мест и аннулированных рабочих мест за конкретный период. Показатель текучести кадров дает информацию о динамике рынка труда. Высокая текучесть кадров означает, что необходимо учитывать реструктуризацию внутри секторов экономики и между секторами, и большое значение имеет экономическая диверсификация. Кроме того, он характеризует степень гибкости рынка труда: при больших значениях показателя текучести кадров рынок является гибким. В странах, фиксирующих высокую текучесть кадров, доля безработных, средняя продолжительность периода безработицы намного ниже, чем в экономиках с низким показателем текучести кадров</p>

Источник: [78, p. 35–36].

Показатель «Молодежь, не входящая в состав трудовых ресурсов»

Характеристика показателя	Показатель демонстрирует, сколько молодых людей не занято ни работой, ни обучением
Расчет показателя	Рассчитывается как доля молодежи, не занятая ни работой, ни обучением (неработающая молодежь + молодежь, неактивная по причинам, не связанным с обучением), относительно всего молодого населения соответствующего возраста. Уровень неактивности – это сумма всех, кто не является занятым и не является безработным, в процентном отношении к населению трудоспособного возраста. В отличие от уровня экономической активности, уровень неактивности характеризует относительное число населения, которое не рассматривается как трудовые ресурсы
Источники информации, данных	Обследование рабочей силы
Комментарии	Молодые люди, которые провели достаточно долгий период времени, не работая и не обучаясь, могут столкнуться с трудностями при переходе в категорию работающих, если за это время их навыки и квалификации устарели. Также в зоне риска находятся и молодые люди, которые то работают, то нет

Источник: [78, р. 37].

Показатель «Граждане, переставшие искать работу (по половой принадлежности и возрасту)»

Характеристика показателя	Показатель позволяет определить численность тех, кто ушел с рынка труда
Расчет показателя	Показатель рассчитывается как сумма всех граждан, желающих найти работу, не имеющих ее и готовых к работе, но не искавших ее (в связи с чем их нельзя классифицировать как безработных) из-за негативных ожиданий от перспектив на получение работы
Источники информации, данных	Обследование рабочей силы
Комментарии	Лицо, переставшее искать работу, – это человек трудоспособного возраста, который не занят активным поиском работы или не находит работу после долгого периода безработицы. Как правило, это связано с тем, что он прекращает поиски или не достигает успехов в поиске работы. Даже если человек продолжает активно искать работу, он / она может выпасть из основной статистики по доле безработных после долгого периода безработицы и поэтому по умолчанию классифицируются как «переставшие искать работу» (так как не фигурируют в основной статистике по доле безработных).

	Прекращение поиска работы может быть связано с недостатком рабочих мест, дискриминацией (по возрасту, полу, религиозной принадлежности, расе, инвалидности), недостатком необходимых навыков, подготовки или опыта
Примечания	Эту категорию лиц можно рассматривать в контексте реализации стратегий профессиональной переподготовки, переквалификации или переобучения посредством специальных программ, если считать, что навыки и квалификации этой категории населения не востребованы на рынке труда в связи с тем, что они устарели

Источник: [78, р. 37].

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА В ЕВРОПЕ

Европейские страны сделали многое, чтобы сделать профессиональное обучение и подготовку более привлекательными для населения. Известно, что открытое, современное профессиональное образование и обучение являются ключом к экономике знаний. Мероприятия по реформированию и увеличению инвестиций в профессиональное образование и подготовку проводятся во всех странах Европы.

Профессиональное образование и обучение молодежи и взрослых являются частью стратегии Европа–2020. В соответствии со стратегией Европа–2020, в 2010 г. (г. Брюгге, Бельгия) было принято Коммюнике, в котором были определены политические приоритеты для профессионального образования и подготовки на долгосрочную и краткосрочную перспективу.

Количественными критериями по занятости, образованности населения в Европе до 2020 г. определены следующие:

- Уровень занятости не менее 75% для трудоспособного населения в возрасте от 20 до 64 лет.
- Сокращение числа граждан, не завершивших образование, до 10%.
- Не менее 40% граждан должны иметь высшее профессиональное образование.

Количественными критериями по образованию и профессиональной подготовке в Европе до 2020 г. были определены следующие:

- Не менее 15% должны быть вовлечены в непрерывное образование в течение всей жизни.
- Сокращение доли граждан, не владеющих базовыми знаниями в математике и чтении, до 15%.
- Увеличение доли детей (от четырех лет и выше), обучающихся в организациях дошкольного образования.

– Увеличение доли граждан, имеющих высшее профессиональное образование, до 40%.

– Сокращение доли молодежи, не завершившей образование, до 10%.

– Увеличение трудоустройства молодежи в возрасте от 20 до 34 лет в течение трех лет после завершения образования до 82%.

– Увеличение доли учащихся, прошедших обучение за рубежом, до 20%.

– Увеличение доли молодежи в возрасте от 18 до 24 лет, получившей начальные профессиональные квалификации, до 6%.

Приоритетными видами деятельности на долгосрочную и краткосрочную перспективы для стран Европейского союза были определены следующие:

– Создание привлекательной системы начального профессионального образования и подготовки, отвечающей потребностям рынка труда.

– Обеспечение доступности и разнообразия профессионального образования и подготовки с целью развития дополнительных компетенций и продвижения в карьере для представителей разных групп населения.

– Обеспечение гибкости в признании результатов обучения на уровне сертификации и поддержки индивидуальных траекторий обучения.

– Доступность и поддержка гибкого перехода от одного уровня образования и подготовки к другим.

– Расширение транснациональной мобильности как важной части профессионального образования и подготовки.

– Развитие компетенций.

– Расширение языковой подготовки.

– Обеспечение гарантий качества профессионального образования и подготовки.

– Поддержка инвестиций в профессиональное образование и подготовку.

– Внедрение инноваций и развитие предпринимательства.

Экономический кризис и замедление роста экономики, с которыми столкнулись Европа, высокий уровень безработицы среди молодежи, потребовали от европейских политиков и Правительств стран развернутых инвестиций в развитие компетенций работников.

Правительствам стран Европы было предложено определить национальные цели и меры по сокращению числа граждан, прекративших образование и / или имеющих низкие квалификации. Соответствующие меры должны быть направлены на поощрение интегрированного обучения и дуального образования, которые позволят молодым людям продолжать обучение и работать одновременно. Наставничество, как и другие формы поддержки учащихся, является важной частью этих мер. Стимулы для учащихся и их семей по продолжению обучения, а также для предприятий, участвующих в дуальном образовании, получили широкое распространение.

Известно, что низко квалифицированные работники и другие группы населения, входящие в зону риска, сталкиваются с целым рядом проблем в случае желания продолжить обучение: низкой занятостью и, в некоторых случаях, даже с безработицей. Страны продвинулись в предоставлении возможностей для обучения низкоквалифицированных работников и другие групп риска (к примеру, семей мигрантов), но этого все еще недостаточно.

Широко распространена практика предоставления возможности учащимся из семей мигрантов изучать язык принимающей страны. При этом использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для поддержки групп риска в получении доступа к профессиональному обучению и подготовке все еще ограничено. Лишь немногие страны имеют стратегии в области ИКТ или цифровых технологий, хотя на сегодняшний день это является крайне актуальным.

Несмотря на высокий уровень безработицы в некоторых странах, на рынке труда существуют незаполненные вакансии. Даже в странах, находящихся в рецессии, безработица сосуществует с незаполненными вакансиями, указывающими на структурные дис-

пропорции между образованием и спросом, которые могут решить дуальное образование и интегрированное обучение¹.

Для повышения трудовой мобильности и признания навыков и компетенций, полученных в разных странах Европы, необходимы специальные меры по повышению доверия всех заинтересованных сторон к обеспечению качества образования.

В некоторых странах обучение иностранным языкам остается одной из проблемных областей.

Ключевые компетенции и основные навыки обеспечивают основу для непрерывного обучения и развития карьеры. Традиционные различия между профессиональным общим и высшим образованием постепенно стираются, поскольку профессиональное образование является частью высшего. Профессиональное обучение и подготовка вносят свой вклад в инновации и предпринимательство. Интегрированное обучение практикуется во многих странах Европы достаточно давно, но именно с 2010 г. тенденция обучения на базе производственной деятельности, наставничество и ученичество в новых экономических условиях стали приоритетными задачами, как и необходимость сотрудничества образовательных организаций, работодателей и органов власти.

Вместе с тем только небольшое число стран имеет высокоразвитую систему валидации² неформального обучения, и оценка ре-

¹ Термин «дуальное и интегрированное образование» введен Всемирной ассоциацией дуального образования для характеристики всех форм практического обучения, совместно реализуемого промышленными предприятиями и учебными заведениями для подготовки следующего поколения глобальных профессионалов, и опубликован на официальном сайте Всемирной ассоциации дуального образования <http://www.wase-inc.org/about.html>. Термин «дуальное и интегрированное образование» включает: кооперативное образование, стажировки, работу в течение семестра на промышленном предприятии, международные обмены в рамках дуального образования, обучение за рубежом, исследования, работу в медицинских клиниках, общественные работы.

² Валидация результатов обучения (англ. – Validation of learning outcomes) – подтверждение компетентным органом того, что конечные результаты обучения (знания, навыки и / или компетенции), приобретенные индивидуумом в формальной, неформальной или информальной обстановке, были оценены по заданным критериям и совместимы с требованиями стандарта валидации. Валидация обычно приводит к сертификации. Европейские рекомендации по валидации неформального и информального образования представлены в [41].

зультатов обучения часто ограничивается профессиональной квалификацией.

Более половины стран Европы стимулируют участие взрослых в получении ими профессионального образования для конкурентоспособности на рынке труда. Большинство стран также поощряют обучение без отрыва от производства в различных учебных центрах.

Службы профориентации и консультирования поддерживают граждан в решении продолжить обучение и осуществить профессиональный выбор, сделать карьеру. Большинство стран создали форумы и / или платформы для координации политики и стратегии непрерывного обучения через интегрированное обучение и дуальное образование. Для улучшения доступа к профессиональному образованию и подготовке страны вводят рекомендации, направленные на широкие группы населения.

Страны Европы обязались содействовать интернационализации и устранению препятствий к мобильности, но меньшинство из них ставит конкретные задачи по увеличению мобильности. Академическая мобильность в рамках профессионального обучения и подготовки включена в европейские программы мобильности и финансируется из них. Обучение за рубежом в настоящее время находится на подъеме.

Европейская система кредитов профессионального обучения и подготовки становится инструментом для осуществления мобильности, поскольку благодаря ей появляется механизм признания результатов обучения за рубежом и иметь возможность квалификации на основе знаний и навыков, полученных в разных странах.

Хотя внедрение инноваций в развитие профессионального образования и подготовки становится все более популярным, национальные инновационные стратегии развиваются медленно. В Европе около половины всех рабочих мест требуют средней квалификации, в первую очередь приобретенной в рамках профессионального образования и подготовки. Инновационные стратегии профессионального образования и непрерывного обучения должны содействовать развитию предпринимательских навыков через соответствующие методы обучения.

В соответствии с рекомендациями Европейского парламента и Совета Европы 2009 г. большинство стран уже разработали национальные системы обеспечения качества профессионального образования и национальные квалификационные рамки. Во многих странах Европы заинтересованные стороны, в частности организации профессионального образования и переподготовки, работодатели и профсоюзы работников играют важную роль в развитии национального контроля качества образования. В Бельгии (французской части), Великобритании, Германии, Ирландии, Литве, Мальте, Румынии, Швеции и Эстонии они отвечают за разработку квалификаций в системе профессионального образования, участвуют в планировании и реализации, но более ограничены в оценке и аудите. Преподаватели и учащиеся участвуют в гораздо меньшей степени, только некоторые страны включают их в мероприятия, связанные с оценкой и контролем качества обучения.

Не существует общей (единой) европейской системы профессионального образования и подготовки ввиду разнообразия как форм обучения, так и образовательных организаций, региональных и отраслевых особенностей в европейских странах. С учетом уникальных характеристик национальных систем профессионального образования и подготовки в конкретном социально-экономическом контексте были выделены 17 показателей, характеризующих участие в профессиональной подготовке и ее завершение, уровень безработицы и механизмы выявления потребностей рынка труда в обучении рабочих кадров. Постоянный мониторинг этих показателей и ежегодные отчеты европейских стран легли в основу анализа лучших практик и особенностей реализации программ повышения квалификации и переподготовки кадров в европейских странах.

2.1. Австрийская Республика

На сегодняшний день в Австрийской Республике (Австрии) зафиксирован один из самых высоких процентов населения с квалификацией выше верхней ступени среднего образования среди европейских стран. Это обусловлено гибкой структурой системы профессионального образования, государственной поддержкой

развития содержания учебных программ и курсов, популярности профессионального обучения среди обучающихся и признанием результатов обучения на рынке труда.

Основными направлениями государственной политики Австрии в области профессионального образования [83] являются:

1. *Широкая дифференциация образовательных программ.* В профессиональных училищах и колледжах Австрии широкая дифференциация достигается за счет самостоятельности образовательных организаций в определении направления учебных программ. Цель образовательных программ – обеспечить доступность обучения практически в любой сфере экономической деятельности. Модульная структура образования обеспечивает специализацию в рамках учебного плана в экономически важных областях.

В последние годы в Австрии был создан широкий диапазон курсов для учащихся, имеющих разные уровни образования. С 2003 г. профессиональная подготовка предусматривает получение частичной квалификации или продление сроков обучения для молодых людей с ограниченными возможностями. В то же время есть четырехлетнее обучение по высокотехнологичным специальностям, которое рассчитано на особо одаренную молодежь.

2. *Обеспечение преемственности в получении образования.* В 1997 г. в Австрии был введен экзамен на профессиональную зрелость, что позволило продолжать обучение не только молодым людям в возрасте 14–15 лет, но и тем, кто успешно завершил обучение на производстве (дуальное образование), по учебной программе в области социальной работы (социального ухода), на курсах для среднего медицинского персонала или курсах профессионального образования и обучения продолжительностью не менее трех лет с учетом приобретенных навыков и компетенций.

Организационная структура системы непрерывного образования Австрии представлена на рис. 1.

Обучение на производстве. Количество компаний, предоставляющих возможности обучения на производстве, в последние годы уменьшилось. В целях противодействия этой тенденции Правительством Австрии было обеспечено материальное стимулирование студентов, выбирающих обучение на производстве. В то же время

доля молодых людей, которые не в состоянии обеспечить себе обучение, возросла. В связи с этим были введены специальные меры для молодых людей, состоящих на учете в службе занятости.

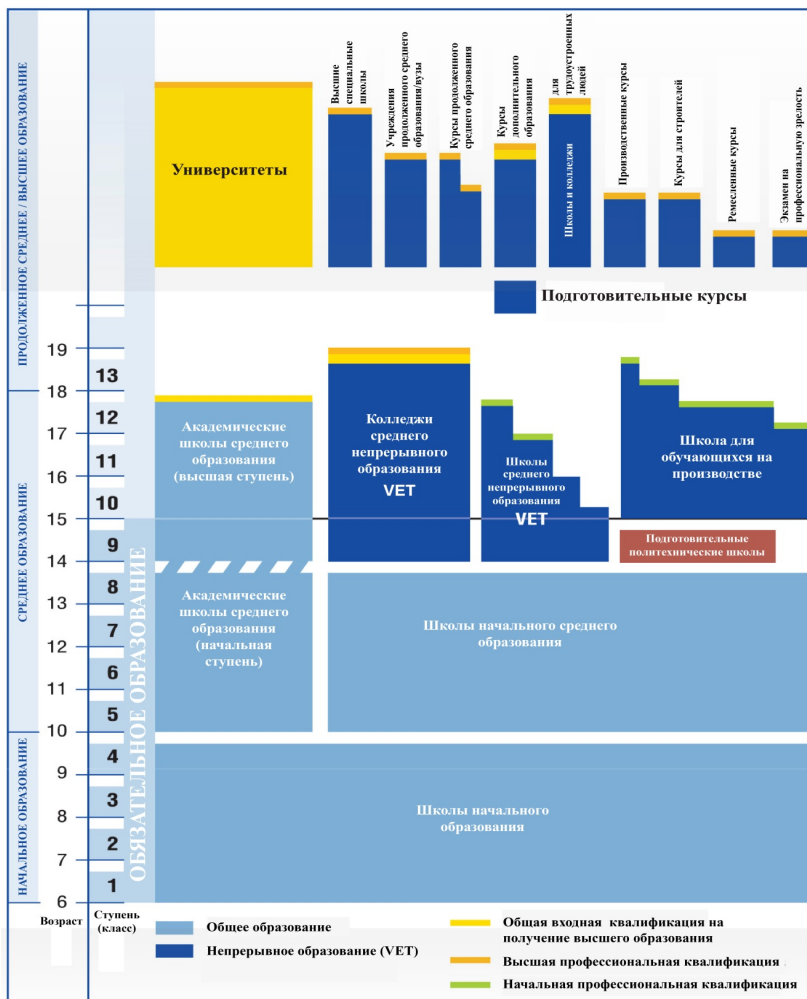


Рис. 1. Система непрерывного образования в Австрии [83, р. 24]

Обновление учебного содержания. Постоянное обновление образовательных программ и регулярный пересмотр классификатора

профессий гарантируют, что профессиональное образование учитывает изменения в отраслях промышленности и торговле.

Качество образования в школах и колледжах профессионального обучения. В каждой школе и колледже Австрии введены программы повышения качества образования. Главной особенностью системы качества профессионального обучения (нем. – *Qualitätsinitiative Berufsbildung, QIBB*), внедренной в 2005 г., является интеграция деятельности школ и колледжей в комплексную систему управления качеством с целью сохранения и дальнейшего повышения качества преподавания и управления на основе лучших практик.

Система качества профессионального образования Австрии охватывает все категории организаций профессионального обучения: школы и колледжи, инспекции региональных органов управления образованием и Главное управление профессиональным обучением Министерства образования. Благодаря этому наряду с развитием общих национальных стратегий по улучшению качества профессионального образования учитываются особенности отдельных категорий школ, колледжей и других образовательных организаций.

Система качества профессионального образования Австрии учитывает европейские требования к качеству профессионального образования.

Образовательные стандарты в школах и колледжах профессионального обучения. Учитывая двойную миссию профессиональной подготовки и общего образования, школы и колледжи профессионального обучения должны быстро реагировать на новые экономические и социальные требования, больше использовать свою автономность при формировании программ курсов. Для этого Министерство образования Австрии реализовало в 2005 г. проект по разработке стандартов качества основных элементов общего образования и специализированной профессиональной подготовки.

Стандарты обучения определили целевые результаты в виде специальных и междисциплинарных навыков, которые слушатели должны приобретать в определенный период обучения. Национальные тесты должны использоваться для проверки достигнутых

целей. Стандарты по изучению немецкого языка, прикладной математики, английского языка, экономики и права, вычислительной техники и науки разрабатываются в соответствии со стандартами общего образования.

После введения стандартов в колледжах профессионального обучения были созданы стандарты для школ профессионального обучения.

IT и электронное обучение. Начиная с 2000 г. программа eFit-Австрия (англ. – *eFit-Austria*) обеспечила доступ к образованию и повышению его качества на основе информационных технологий. Из 52 млн евро, потраченных на развитие информационно-телекоммуникационной инфраструктуры в государственных и частных средних школах, около половины были направлены на развитие профессионального обучения. То же самое относится к инновационным проектам школьного развития на основе информационных технологий.

Число участников проекта в области электронного обучения «компьютерный класс» (англ. – *e-Learning in Notebook-Klassen*) в общем образовании и профессиональном образовании увеличилось в семь раз в 2004–2005 гг. После этого скачка дальнейшее развитие стало более ровным, и сегодня электронное обучение стало нормой в организациях профессионального обучения Австрии.

В рамках кластера электронного обучения студенты и преподаватели старших классов академических средних школ и организаций профессионального обучения реализуют стратегии электронного обучения (например, изучение платформ, инструментов и методов обучения с использованием технологии широкополосной связи и др.).

Европейский сертификат компьютерной грамотности гарантирует наличие у будущего работника компетенций в области информационно-коммуникационных технологий, а будущим работникам дает дополнительное конкурентное преимущество. Под патронажем Министерства образования проект по Европейскому сертификату компьютерной грамотности был запущен весной 2004 г. для обеспечения учебными материалами людей с особыми потребностями.

Многочисленные студенты профессиональных школ и колледжей получают не только базовые сертификаты в области информационно-коммуникационных технологий, но и сертификаты в

сфере применения информационно-коммуникационных технологий для конкретных профессий.

После введения электронного обучения произошло радикальное изменение учебного процесса в образовательных организациях Австрии. Около 30% школ и колледжей профессионального обучения используют автоматизированную платформу электронного обучения и создают поддерживаемые в электронном виде учебные пособия и материалы.

Дальнейшее развитие деятельности высших специальных школ. Создание высших специальных школ или университетов прикладных наук, предлагающих курсы на получение академической степени, заметно расширило спектр возможностей в области высшего технического и профессионального образования за последние 10–15 лет. Разработка и финансирование специально разработанного «Плана III» для высших специальных школ предусматривает расширение деятельности и подготовки специалистов в области технологий, науки и технологичных услуг. Кроме того, расширяется и получает поддержку международная деятельность высших специальных школ, активно развиваются прикладные исследования и разработки.

Кроме того, разрабатываются и внедряются дополнительные курсы для работающих людей. Процедура оценки качества курсов на получение академической степени высших специальных школ регламентируется Регламентом оценки (англ. – *Evaluation Regulation*), принятым Советом высших специальных школ, и обеспечивающим его реализацию Австрийским агентством по обеспечению качества.

Управление системой профессионального обучения и подготовки. Министерство образования и региональные управления образованием в Австрии несут основную ответственность за профессиональное обучение в школах и колледжах; в случае отдельных курсов ответственность может также лежать на некоммерческих организациях профессионального обучения.

Профессиональное обучение в университетах и высших специальных школах находится в юрисдикции самих образовательных организаций.

Профессиональное обучение, получаемое за пределами школы и колледжа, находится в юрисдикции местных органов власти, ор-

ганизаций профессионального обучения или финансирующих их компаний и т.д.

Рассмотрим подробнее организацию системы профессионального обучения Австрии.

Высшая ступень среднего образования. Последний год обязательного образования соответствует первому году верхней ступени среднего образования. Это еще один показатель широкого дифференцирования в пределах школьной системы (табл. 37).

Таблица 37

Обучение на верхней ступени среднего образования

Тип школы	Годы обучения	Возраст обучающегося	Уровень Международной классификации стандартов образования (ISCED) ¹ и квалификация
Академические школы			
Академическая школа среднего образования (AHS) – высшая ступень (<i>Oberstufenrealgymnasium</i>)	9–12	14–18	ISCED 3A Экзамен на аттестат зрелости
Подготовительные школы			
Политехническая школа	9	14–15	ISCED 3C Сертификат
Школы и колледжи профессионального образования			
Школа неполного рабочего дня для обучающихся на производстве (<i>Berufsschule</i>)	10–13	15–19	ISCED 3B Итоговый экзамен по окончании обучения на производстве
Школы профессионального образования (BMS)	9–12	14–17	ISCED 3B Итоговый экзамен
Колледжи профессионального образования (BHS)	9–13	14–19	ISCED 3A/4A Экзамен на аттестат зрелости и диплом непрерывного образования

Источник: [83, p. 28].

¹ ISCED: Международная классификация стандартов образования (International Standard Classification for Education): ISCED 0–2: дошкольное, начальное и неполное среднее образование; ISCED 3–4: высшая ступень среднего образования и продолженное среднее неvyšшее образование; ISCED 5–6: высшее образование.

Помимо академических школ среднего образования и однолетней подготовительной политехнической школы (нем. – *Polytechnische Schule*) существуют также организации профессионального обучения, позволяющие получить различный уровень квалификации:

– школы профессионального обучения (нем. – *Berufsbildende mittlere Schulen, BMS*);

– колледжи профессионального обучения (нем. – *Berufsbildende höhere Schulen, BHS*);

– школы медсестринского дела (нем. – *Schulen für allgemeine Gesundheits-und Krankenpflege*), обучение в которых начинается на одиннадцатом году обучения;

– обучение на производстве (обучение в цехе и школе неполного рабочего дня (нем. – *Berufsschule*) начинается после получения обязательного образования).

Распределение учащихся 10-х классов по типу школы представлено на рис. 2.

Школы и колледжи профессионального обучения. Приобретение профессиональных навыков и квалификации вместе с общим образованием находится в центре обучения в школах и колледжах профессионального обучения. Успешное завершение данного обучения способствует незамедлительному трудоустройству, а также является основой для повышения квалификации и приобретения высшей квалификации.

Поступление в школу или колледж зависит от успешного завершения восьмого года обучения обязательного школьного образования. В зависимости от того, как обучался человек, его посещаемости занятий, наличия мест достигнутые результаты ученика или сдача вступительных экзаменов могут повлиять на его / ее поступление. Для творческих специальностей требуется прохождение теста на выявление особых способностей и / или прохождение собеседования.

Профессиональное обучение в колледже (14–19 лет). Пятилетний курс обучения в колледже профессионального технического обучения дает более качественную специальную подготовку. В итоговом экзамене на аттестат зрелости и получение диплома о профессиональном образовании присваивается двойная квалификация, которая позволяет успешным кандидатам перейти на более высокую ступень высшего образования.



Рис. 2. Распределение учащихся 10-х классов по типу школы [83, р. 28].

Колледжи профессионального обучения также могут быть основой для начала индивидуальной трудовой деятельности. Приобретенные в высшей специальной школе (нем. – *Fachhochschule*) навыки могут сократить продолжительность курса на получение академической степени.

Профессиональное обучение в школах (14–18 лет). Обучение в школах обычно длится три-четыре года, общее образование дается параллельно с полной профессиональной подготовкой по определенным профессиям. Обучение завершается выпускным экзаменом.

Для выпускников школ возможны несколько путей в дальнейшем: начать работать или продолжить обучение после сдачи экзамена на профессиональную зрелость (нем. – *Berufsreifeprüfung*) в организациях продолженного среднего (послесреднего) образования и в вузе.

Основные характеристики школ и колледжей профессионального обучения:

– *Дифференциация.* В зависимости от своих навыков и интересов студенты могут выбрать одну из многочисленных дисциплин

специальной подготовки. Школы и колледжи имеют статус автономных учреждений. В связи с этим они могут самостоятельно решать вопросы по выделению часов на преподавание тех или иных дисциплин, вводить новые дисциплины, отдавать приоритет преподаванию одних дисциплин перед другими.

– *Сочетание общего образования с интенсивной теоретической и практической профессиональной подготовкой.* Неотъемлемой частью обучения являются занятия в лабораториях, производственные практики.

– *Основные навыки.* Деловая компетенция или предпринимательство – междисциплинарные принципы, которым уделяется большое внимание на курсах. В зависимости от типа школы изучение до трех иностранных языков может быть обязательным, но изучение одного иностранного является обязательным всегда. Иностранный язык чаще используется в качестве языка преподавания и в неязыковых классах тоже. Компьютерная грамотность является неременным условием для всех типов профессионального обучения, а многочисленные учебные курсы специально разрабатываются для подготовки в сфере информационных и коммуникационных технологий.

– *Бизнес-проекты.* Работа над проектами и дипломными заданиями, основанными на конкретных деловых или технических задачах, также являются частью выпускных экзаменов, что позволяет учащимся получить первый технический опыт и освоить методы управления проектами. Студенты приобретают ключевые навыки и налаживают первые профессиональные контакты, которые могут пригодиться при поиске первой работы.

– *Преподаватели с опытом ведения бизнеса.* Условием преподавания по отдельным дисциплинам является наличие у преподавателей соответствующего опыта работы в сфере промышленности или коммерции, который должен быть оформлен в установленном порядке¹.

¹ Федеральный закон об организации педагогических вузов и обучения, принятый в 2005 г. в Австрии, регламентирует переподготовку преподавателей средне-специальных педагогических колледжей, колледжей профессионального педагогического образования и институтов на курсах повышения квалификации учителей в университетах.

Схема финансирования школ и колледжей непрерывного образования представлена в табл. 38.

Таблица 38

Схема финансирования школ и колледжей непрерывного образования

Статья бюджета	Муниципальные школы колледжи профессионального образования	Частные школы, колледжи профессионального образования
<i>Прямое финансирование</i>		
Снабжение школы	Федеральное министерство образования, Федеральное министерство сельского хозяйства (в школах сельского и лесного хозяйства), регионы (в учебных заведениях для немедицинских профессий)	Частная школа
Преподавательский состав	Федеральное министерство образования	Федеральное министерство образования в соответствии с Законом о частных школах
Поддержка студентов и стипендии	Федеральное министерство образования	Федеральное министерство образования
Плата за обучение в школе	–	Поддержка родителей
<i>Непрямое финансирование</i>		
Учебная литература	Федеральное министерство социального обеспечения	Федеральное министерство социального обеспечения
Бесплатный проезд до школы и обратно		
Косвенное финансирование в рамках семейной политики (например, поддержка семьи)	Федеральное министерство социального обеспечения	Федеральное министерство социального обеспечения

Источник: [83, р. 65].

Специализации школ и колледжей профессионального обучения. Школы и колледжи профессионального обучения предлагают многочисленные курсы различных уровней.

Колледжи и школы инженеров, искусств и ремесел. Колледжи (пятилетнее обучение) и специализированные школы (четырёх-летнее обучение) предлагают широкий спектр направлений подго-

товки: информационные технологии, электроника, электротехника, машиностроение и т.д.

В рамках подготовки существуют несколько вариантов специализации; в электротехнике, например, есть возможности для специализации в области энергетических технологий, промышленной электроники.

Обучение в колледжах и специализированных школах достаточно интенсивно – более 35 часов в неделю. После трех лет работы выпускники колледжа могут обратиться в Федеральное министерство экономики и труда для присуждения им профессиональной квалификации инженера.

Коммерческие колледжи и школы. Колледжи делового администрирования (трехлетнее обучение) специализируются на изучении управления информацией и технологиями, международной экономики с изучением иностранных языков и культуры, предпринимательстве, управлении грузовыми перевозками.

Бизнес-школы (трехгодичное образование) дают образование в области делопроизводства, информационных технологий, управления.

Студенты колледжей делового администрирования и бизнес-школ с 1993 г. проходят стажировки в компаниях, а с 2003 г. стажировки в компаниях должны быть связаны с изучаемыми дисциплинами.

Студенты, успешно завершившие обучение, получают квалификацию среднего и высшего уровня и могут работать на коммерческих и административных должностях в бизнесе.

Колледжи, школы управления и сферы услуг. Колледжи (пятилетнее обучение) и специализированные школы (трехгодичное обучение) специализируются на преподавании современных языков, информационных технологий и творчества, управлении социального обеспечения, связи и средств массовой информации, дизайна, охраны окружающей среды и экономики.

Профессиональное обучение на производстве (2–4 года): без отрыва от работы и обучения в школе. Производственная практика в рамках дуального обучения организовывается в школах для обучающихся на производстве. Теоретическая подготовка совме-

щается с работой в компаниях. Успешное завершение обучения по дуальной системе образования обеспечивает получение учащимися полной профессиональной квалификации.

Обучение длится от двух до четырех лет. Если обучающийся уже получил квалификацию в той же или аналогичной области в Австрии или в другой стране, продолжительность обучения может быть сокращена.

Обучение на базе предприятий. Обучение на базе предприятий занимает около 80% от всего времени профессионального обучения. Программа обучения рассчитана на то, чтобы выпускники приступили к работе сразу после завершения производственной практики.

Производственная практика регламентируется Законом о профессиональной подготовке и национальным кодексом профильного обучения с набором профессиональных характеристик для каждой квалификации.

Кодексы содержат минимальные требования к содержанию обучения на базе предприятия и основаны на единых стандартах производственной практики. В тех случаях, когда предприятия не могут предложить полный спектр учебных ресурсов для конкретной производственной практики, они могут привлечь другие компании или предприятия. В некоторых отраслях существуют межкорпоративные учебные центры, практические обучающие центры, к примеру в строительной сфере.

Учащиеся в рамках производственной практики приобретают необходимые практические навыки. Ответственность за планирование и внедрение программы подготовки лежит на преподавателе / кураторе, который должен обладать определенным уровнем технической и образовательной компетентности.

Обучение в школе неполного рабочего дня для обучающихся на производстве. Кроме обучения на базе предприятия, ученики должны посещать школу неполного рабочего дня. Функция школы – дать основные теоретические знания, относящиеся к соответствующей сфере квалификации, поддерживать и, при необходимости, дополнять учебный процесс на базе предприятия.

Главной целью обучения в школах неполного рабочего дня является профессиональная подготовка к будущей профессии, на что

отводится 75% времени, остальные 25% отводятся на обучение немецкому языку, математике, иностранным языкам и политике, социальным и коммуникативным навыкам. Профессиональная подготовка проходит в мастерских или лабораториях. Учебная программа в школах неполного рабочего дня составлена на основе кодекса для соответствующей формы подготовки.

Форматы обучения в школах могут отличаться в зависимости от юрисдикции и особенностей региональной образовательной политики: обучающийся может проводить в школе несколько недель (обычно 8–12) или посещать школу один или два дня в неделю.

Выпускной экзамен в школе неполного рабочего дня для обучающихся на производстве. По завершении обучения каждый учащийся может сдать экзамен на получение квалификационного разряда (нем. – *Lehrabschlussprüfung*) или экзамен на квалификацию (нем. – *Facharbeiter / innenprüfung*) (для тех, кто хочет стать квалифицированным фермером или работником лесного хозяйства). Эти экзамены оценивают, насколько профессионально и самостоятельно обучающиеся могут выполнять задачи, необходимые для выполнения работы по соответствующей профессии.

Эти экзамены содержат практическую и теоретическую части. Обучающиеся, полностью прошедшие курс, освобождаются от теоретической части экзамена. Экзаменационная комиссия состоит из работодателей и работников.

До окончания производственной практики стажеры могут сдать часть экзамена на профессиональную зрелость (нем. – *Berufsreifeprüfung*), который откроет им возможность поступить в вуз.

Те, кто сдал итоговые экзамены, могут улучшить свою квалификацию, сдав экзамены – *Meisterprüfung*, *Berufsreifeprüfung*, *Studienberechtigungsprüfung*, которые могут освободить их от части экзаменов при поступлении в специализированную школу или университет.

Производственная практика может стать началом организации самостоятельного бизнеса, индивидуального предпринимательства. Почти 50% владельцев бизнеса в Австрии проходили подобное обучение на предприятии.

Альтернативные учебные курсы. Из-за нехватки учебных мест, которая существовала в течение нескольких лет в школах и / или

компаниях, Правительство инициировало Закон о содействии получению образования молодежью (нем. – *Jugendausbildungssicherungsgesetz, JASG*). Закон гарантирует доступность учебных курсов всем молодым людям, не нашедшим подходящую работу после получения обязательного школьного образования. На курсах продолжительностью до 12 месяцев ими осваиваются новые знания и навыки, относящиеся к конкретному ремеслу. Конечная цель этих курсов – трудоустройство молодежи. Курсы финансируются Правительством Австрии и Европейским социальным фондом.

Продолженное среднее образование. Лица, сдавшие экзамен на аттестат зрелости, получение диплома об образовании или экзамен на профессиональную зрелость, помимо возможности получения высшего образования, образования в сфере социальной работы и среднего медицинского образования, имеют возможность продолжить обучение в колледжах продолженного среднего образования.

Начиная с 1997 г. термин «продолженное среднее» или «после-среднее» (англ. – *post-secondary*) применяется к учебным заведениям, которые:

- реализуют курсы, обеспечивающие получение 180 пунктов ECTS¹ (т.е. 3-летнее обучение);
- требуют от абитуриентов наличия входной квалификации для общего высшего образования или, при необходимости, доказательств достижений по выбираемому направлению подготовки.

К колледжам продолженного среднего образования относятся: педагогические колледжи, колледжи акушерства и медицинских технологий, учебные центры психотерапии, консерватории, а также некоторые частные организации образования по туризму и управлению бизнесом.

Колледжи социальной работы (нем. – *Sozialakademien*). Обучение в колледжах социальной работы включает обязательный продолжительный период работы. Выпускникам присваивается профессиональное звание дипломированного социального работника (выпускник в области социальной работы (нем. – *Diplom-*

¹ ECTS – Европейская система перевода и накопления кредитов – общеевропейская система учета учебной работы студентов при освоении образовательной программы или курса.

Sozialarbeiter/in). В настоящее время колледжи социальной работы преобразованы в четырехгодичные образовательные программы высшего образования с получением академической степени.

Колледжи социальной работы открыты, в том числе для тех, кто успешно окончил курсы сестринского дела и младшего медицинского персонала.

Университетское обучение. До 1990-х гг. обучение в университетах Австрии длилось четыре года (восемь семестров), после чего студенты могли поступить в аспирантуру для получения докторской степени. Причем университеты не имели деления на академические и научно-исследовательские учебные заведения. Изменения произошли в 1993 г. с принятием Закона о создании высших специальных школ (нем. – *Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge, FHSStG*). Новая форма учебных заведений отличалась от традиционных университетов не только содержанием образования: введением практикоориентированных курсов, но и организационной структурой и моделью финансирования.

Министерство образования Австрии не финансирует высшие специальные школы, их финансирует частный сектор, и он же осуществляет управление. При этом высшие специальные школы аккредитовываются Советом высших специальных школ.

В отличие от университетов высшие специальные школы обеспечивают техническое и профессиональное обучение в определенных областях профессиональной деятельности. Практика является обязательной частью учебной программы. Австрийские высшие специальные школы специализируются на подготовке бакалавров по направлениям: экономика и управление бизнесом, туризм, инженерные науки, информатика и информационные технологии, средства массовой информации и дизайн, журналистика, здравоохранение и социальное обеспечение.

Как правило, требованием для поступления в высшую специальную школу является начальная квалификация или соответствующая профессиональная квалификация. Краткосрочные курсы (шесть семестров) также были созданы специально для студентов, которые прошли обучение в техническом училище, имеют достаточный трудовой опыт и получили квалификацию инженера.

Высшие специальные школы, начиная с 2002 г., могут предлагать курсы, позволяющие получить степень бакалавра после шести семестров обучения и степень магистра после дополнительных двух-четырёх семестров. После окончания магистратуры и специалитета выпускники имеют право поступить в докторантуру.

Университеты. Как правило, требованием для поступления в университет является наличие начальной квалификации для общего высшего образования. Для некоторых специальностей в сфере изобразительного искусства вводятся дополнительные требования к абитуриентам. Кроме того, из-за большого числа заявителей введены дополнительные критерии процедуры отбора по медицине, фармакологии и исследованиям СМИ (например, письменный экзамен после первого семестра или минимальный средний балл в первом семестре).

В рамках Болонского процесса в Австрии была введена трехуровневая структура образования: бакалавриат, магистратура и докторантура, Европейская система перевода и накопления кредитов. Но некоторые направления подготовки бакалавров по-прежнему основаны на традиционном «длинном» обучении (девять семестров).

Университеты Австрии стали автономными с 2004 г., и Правительство Австрии через соглашения о предоставлении образовательных услуг распределяет ежегодные гранты между университетами.

Непрерывное (продолженное) профессиональное образование и обучение. Основные различия между продолженным профессиональным обучением и начальным профессиональным обучением касаются возрастного состава учащихся и их предыдущих учебных достижений. Любой, кто завершил программу начального профессионального обучения, успешно завершив курс обучения в профессиональной школе или колледже, затем может перейти к новому этапу в процессе своего профессионального обучения – к продолженному профессиональному обучению, в возрасте старше 20 лет.

С точки зрения правовых и организационных условий продолженное профессиональное обучение в Австрии крайне диверсифицировано. Эта всеобъемлющая и единая стратегия непрерывного образования «через всю жизнь» оказалась очень успешной в Ав-

стрии. Ее сильными сторонами являются широкий выбор программ продолженного профессионального обучения и разнообразие поставщиков образовательных услуг.

Законодательство в области профессионального образования и подготовки. Непрерывное профессиональное образование в Австрии не регламентируется отдельным законом. Основные регламентирующие положения содержатся в законах, регулирующих систему школьного, высшего образования, налогообложения и рынка труда. Продвижение непрерывного образования рассматривается в Законе по вопросам содействия в обучении взрослых (нем. – *Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz*) 1973 г. В соответствии с ним Правительство должно продвигать непрерывное образование посредством предоставления грантов образовательным организациям или финансирования инновационных проектов. Суммы финансовой поддержки не прописаны. Закон не предписывает специальные условия относительно организационной структуры непрерывного образования. Таким образом, Правительство не вмешивается в содержание образовательных программ или учебных планов. Кроме того, у организаций, оказывающих поддержку образовательным организациям, нет полномочий по определению методики преподавания или критериев набора студентов. Это гарантирует независимость организаций, занимающихся обучением взрослых.

Федеральные земли и местные власти также поддерживают получение непрерывного профессионального образования в частных и некоммерческих образовательных организациях.

Непрерывное продолженное профессиональное образование в школах, колледжах и вузах находится в зоне ответственности Министерства образования Австрии¹ при сохранении автономии учреждений высшего образования. Высшие специальные школы предлагают обучение по курсам непрерывного продолженного профессионального образования по предметам, входящим в аккредитованные программы обучения с получением академической степени. Совет высших специальных школ накладывает вето на курсы, не отвечающие требованиям законодательства.

¹ Финансирование непрерывного профессионального образования контролируется Министерством финансов Австрии.

Обучение на базе предприятия и служб занятости нацелено на совершенствование навыков безработных. Ответственность за реализацию программ для этой категории граждан несет Министерство экономики и труда Австрии.

В зависимости от типа и содержания курсов непрерывного образования в реализацию программ могут быть вовлечены и другие министерства и ведомства: Министерство сельского хозяйства, Министерство здравоохранения и, в случае предоставления образовательных услуг пожилым людям или людям с ограниченными возможностями, Министерство социального обеспечения и защиты прав потребителей.

Провайдеры¹ непрерывного профессионального образования. Австрийская система непрерывного продолженного профессионального образования характеризуется разнообразием и широким спектром организационных форм.

Помимо государственного сектора (школы, колледжи и университеты), который имеет минимальный процент в системе продолженного профессионального обучения, важную роль в функционировании системы продолженного профессионального обучения играют структуры бизнеса, религиозные общины. В течение 15 последних лет число частных поставщиков образовательных услуг увеличилось, и на сегодняшний день их число равняется приблизительно 1,8 тыс. организаций.

Некоммерческие организации непрерывного образования. В Австрии обучение по программам продолженного профессионального обучения в основном осуществляется в неправительственных некоммерческих организациях непрерывного образования. Десять из наиболее значительных организаций данного типа сформировали Австрийский совет в сфере образования взрослых (нем. – *Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs*). Учебные занятия, организованные отдельными организациями – членами Австрийского совета в сфере образования взрослых, отличаются по форме и про-

¹ Провайдер (от англ. глагола to provide – поставлять, предоставлять) – поставщик товаров и услуг. В данном контексте под провайдерами понимаются организации, которые обеспечивают предоставление образовательных услуг продолженного профессионального обучения населению [83, р. 60–61].

должительности, от отдельных лекций до курсов, основанных на структурированных учебных планах. По некоторым из них обучающихся готовят к квалификационным экзаменам. Кроме инициирования и осуществления образовательных услуг, эти организации также предоставляют консультативные услуги, таким образом устанавливая связь между спросом и предложением в области продолженного профессионального обучения.

Организации, находящиеся под управлением социальных партнеров

Институт экономического содействия (нем. – *Wirtschaftsförderungsinstitut*) управляется Федеральной экономической палатой (нем. – *Wirtschaftskammer Österreich*) и представляет интересы, прежде всего, работодателей. Деятельность Института экономического содействия направлена на обучение людей, проходящих производственную практику, квалифицированных рабочих и руководителей. Тематика предлагаемых Институту экономического содействия курсов варьируется от менеджмента и бизнес-управления, саморазвития и иностранных языков до курсов для отдельных отраслей промышленности. Также Институт осуществляет обучение по курсам высших специальных школ, предлагает подготовительные курсы к различным экзаменам, а также непрерывное образование на базе предприятий и образовательные консультативные услуги.

Институт профессионального содействия (нем. – *Berufsförderungsinstitut, BFI*) представляет интересы работников и является организацией непрерывного образования Палаты труда (нем. – *Kammern für Arbeiter und Angestellte*) и Австрийской федерации профсоюзов (нем. – *Österreichischer Gewerkschaftsbund*). Предлагаемые им учебные программы касаются саморазвития и менеджмента, обработки данных, делопроизводства, ведения бизнеса, иностранных языков, здоровья, существуют подготовительные курсы к государственным экзаменам и образовательные услуги для безработных или граждан, находящихся под угрозой увольнения. Институт профессионального содействия также управляет колледжами, занимающимися учебной

деятельностью после окончания средней школы, и проводит обучение по курсам высших специальных школ.

Институт сельского хозяйства (нем. – *Ländliches Fortbildungsinstitut*) находится в ведении Палаты сельского хозяйства (нем. – *Landwirtschaftskammern*). Программы обучения, помимо «традиционного сельского хозяйства» и «лесоводства», также включают такие направления, как защита окружающей среды, саморазвитие, здоровье и питание, обработка данных, строительство, энергия и сельскохозяйственное машиностроение, предоставление услуг и диверсификация доходов. Образовательные услуги предоставляются в форме практических и теоретических курсов и семинаров, а также лекций и дискуссий, исследовательских групп, посещений ферм и других компаний.

Компании, вовлеченные в систему непрерывного профессионального образования. Доля компаний, вовлеченных в систему непрерывного образования в Австрии, – 71%, что значительно выше среднего показателя по Европе, который равняется 54% [1]. Инвестируя 850 млн евро в развитие непрерывного образования, компании имеют самую большую долю в затратах на предоставление услуг в сфере непрерывного образования. Именно они больше других стимулируют развитие непрерывного образования.

Курсы непрерывного образования для взрослых и трудоустроенных людей. Курсы в школах и колледжах позволяют взрослым и работающим людям получить квалификации. Это могут быть различные типы профессиональных колледжей.

Прием в колледж непрерывного образования для трудоустроенных людей (нем. – *berufsbildende höhere Schule für Berufstätige*) дает возможность для успешного завершения обязательного школьного образования. Курсы имеют продолжительность четыре года и завершаются экзаменом (нем. – *Reifeprüfung*), по итогам которого можно получить диплом о непрерывном образовании.

Курсы непрерывного образования по окончании средней школы (нем. – *Kollegs*) предназначены прежде всего для тех, кто успешно окончил среднюю школу. Модульные курсы имеют продолжительность два года (дневное обучение) или три года (вечернее обучение). По завершении, после сдачи экзамена, выдается диплом.

Курсы дополнительного образования (нем. – *Aufbaulehrgänge*) обычно длятся три года для тех, кто успешно закончил школу и соответствующий колледж. Курсы дополнительного образования имеют модульную структуру, содержат общеобразовательный и продвинутый модуль по специальности и часто предлагаются вместе с курсами непрерывного образования по окончании средней школы.

Специальные курсы непрерывного образования (нем. – *berufsbildende mittlere Schulen, BMS*) осуществляют подготовку специалистов по бизнесу, менеджменту и сфере обслуживания, для технических отраслей, а именно:

– Производственные курсы для трудоустроенных людей (нем. – *Werkmeisterschulen für Berufstätige*) позволяют специалистам, прошедшим производственную практику или успешно закончившим школу непрерывного образования, повысить свою профессиональную квалификацию. Эти курсы рассчитаны на два года, по завершении обучения сдается экзамен.

– Курсы для строителей (нем. – *Bauhandwerkerschulen*), как и производственные курсы, предназначены для специалистов, которые получили профессиональное обучение в области строительства.

– Ремесленные курсы (нем. – *Meisterschulen*) предлагают специализированное непрерывное образование. Курсы длятся от одного года до двух лет, обучающиеся должны быть не моложе 18 лет и, как правило, иметь начальное профессиональное образование и / или определенный практический опыт в ремесле.

Другие формы получения непрерывного профессионального образования:

– Подготовка среднего медицинского персонала осуществляется в общих сестринских школах и на курсах по уходу за больными.

– Курсы для работы в социальной сфере рассчитаны на работающих граждан (нем. – *Akademien für Sozialarbeit für Berufstätige*) и завершаются получением диплома, свидетельствующего о наличии у них навыков работы в общественных и частных организациях социальной сферы, к примеру работа с молодежью, уход за пожилыми людьми, реабилитация и т.д. Курсы идут в вечернее время от шести до восьми семестров. Большинство таких курсов в насто-

ящее время преобразованы в программы с получением академической степени.

Центры непрерывного высшего образования и высшие специальные школы. Центры непрерывного высшего образования были созданы в 1994 г. Они предоставляют образовательные услуги по курсам на уровне последипломого образования.

Высшие специальные школы предлагают специальные курсы на получение степени для работающих граждан, образовательный процесс осуществляется в вечернее время и выходные дни, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения. От практических занятий могут быть освобождены учащиеся, имеющие соответствующий профессиональный опыт.

Курсы, содействующие трудоустройству. Цель этой формы получения непрерывного образования состоит в повышении шансов трудоустройства безработных и групп населения, находящихся в зоне риска. Например, курсы переподготовки для молодых людей, попавших под сокращение и не имеющих квалификации, курсы для пожилых людей и др.

Служба занятости (нем. – *Arbeitsmarktservice, AMS*) является заказчиком подобных курсов и программ. Она осуществляет финансирование обучения граждан. Если учебные курсы в какой-либо области недостаточно широко представлены, Служба занятости может нанять подходящую некоммерческую или коммерческую образовательную организацию для реализации необходимых курсов. В таких случаях Служба занятости ответственна за оценку потребностей в новой программе, планирование и внедрение обучения, а также оценку его эффективности.

Кроме Службы занятости важные инициативы по обучению безработных для дальнейшего трудоустройства реализуют Фонды труда, финансируемые из бюджетов федеральных земель и местных властей. Например, Венский фонд содействия трудоустройству (нем. – *Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds*) оказывает финансовую поддержку жителям Вены. Фонды труда, как и Служба занятости не занимаются обучением, но финансируют учащихся, оказывают поддержку ищущим работу и открывающим собственный бизнес гражданам, помогают компаниям в обучении их сотрудников.

Переход от начального к продолженному профессиональному обучению.

Обеспечение непрерывности уровней образования – другая важная особенность австрийской системы образования.

Помимо экзамена в конце высшей ступени средней школы, существуют следующие варианты для дальнейшего обучения после окончания средней школы.

Вступительный экзамен в образовательные организации продолженного среднего образования и вузы. Вступительные экзамены (нем. – *Studienberechtigungsprüfung*) обязательны для поступающих в вузы и другие образовательные организации, где можно получить образование следующего уровня. Поступающие должны предоставить документы о предыдущем образовании, а также документы, подтверждающие наличие профессионального опыта работы по профилю обучения.

Экзамен на профессиональную зрелость (нем. – *Berufsreifeprüfung*). Экзамен на профессиональную зрелость сдают поступающие в организации продолженного среднего образования и вузы и уже сдавшие заключительный экзамен по завершении обучения на производстве (нем. – *Lehrabschlussprüfung*) или успешно завершившие трехгодичную программу в школе продолженного профессионального обучения (нем. – *berufsbildende mittlere Schule, BMS*), школе здравоохранения и социального ухода (нем. – *Gesundheits-und Krankenpflegeschulen*), школе для медицинского технического персонала (нем. – *Schulen für medizinisch-technischen Fachdienst*), сдавшие квалификационный экзамен в сфере сельского хозяйства и лесоводства.

Содержание экзамена основано на учебных программах средней школы. Экзамен содержит четыре теста: на знание немецкого языка, по математике, на знание иностранного языка и по специализации, по которой поступающий имеет практический опыт или получил начальное профессиональное образование. Тест по специализации не проводится в случаях, если поступающему по данной специализации уже присвоена высокая квалификация. Определенные неподтвержденные документально навыки, такие как свободное владение иностранным языком, могут также освободить кан-

дидата от части экзамена. Подготовительные к различным видам экзаменов курсы предлагаются в организациях профессионального обучения за плату и бесплатно.

Подготовительные курсы. Подготовительные курсы (нем. – *Vorbereitungslehrgänge*) могут продолжаться от одного до двух семестров и позволяют тем, кто успешно завершил обучение на производстве, подготовиться к вступительным испытаниям на курсы дополнительного образования.

Дополнительные испытания для поступления в высшие специальные школы. При поступлении в высшую специальную школу молодые люди, которые не сдали выпускной экзамен, но имеют соответствующую профессиональную квалификацию, успешно закончив обучение на производстве, могут поступить без экзаменов в высшую специальную школу, но в большинстве случаев прохождение дополнительных испытаний обязательно.

Европейский и международный аспекты профессионального обучения в Австрии осуществляются не только за счет внедрения европейских программ Леонардо да Винчи, Эразмус, но и с помощью многочисленных двусторонних и многосторонних проектов, позволяющих организовать мобильность студентов организаций начального и продолженного профессионального обучения и зачесть обучение в зарубежных организациях в течение четырех месяцев в качестве образовательных кредитов.

Профессиональное обучение в Австрии может реализовываться по очной форме с полной занятостью в школах, колледжах или посредством прохождения производственной практики, главным образом для рабочих специальностей. Кроме того, содержание большого количества курсов в старших классах средней школы предполагает освоение навыков, которые в других европейских странах формируются только в рамках дополнительного или высшего профессионального образования.

2.2. Германия

Германия имеет давнюю историю профессионального образования и подготовки. В последние годы демографический спад привел

к нехватке квалифицированных рабочих по всей стране. Для решения этой проблемы и увеличения квалифицированной рабочей силы в стране усилия правительства были сосредоточены на:

- установлении более тесных связей между системой профессионального образования и обучения и высшими учебными заведениями;

- улучшении основных навыков в профессиональной подготовке;

- установлении национального охвата филиалами региональных центров начальной и непрерывной подготовки.

Высокие инвестиции в развитие непрерывного образования стали для правительства единственным путем в преодолении проблемы стареющего населения. Правительство Германии широко участвует в разработке стратегий, которые способствовали бы переходу от учебы к начальному техническому профессиональному образованию и помощи безработным, особенно молодым людям из семей мигрантов, находящимся в неблагоприятном положении, и лиц с трудностями в обучении или инвалидов.

Другим важным аспектом в национальной политике технического профессионального образования является признание неформального и информального обучения. С этой целью запланирован переход от формального обучения на основе сертификатов к компетенциям на основе результатов обучения. Достижение этой цели планируется благодаря интеграции с проектом по созданию Национальной рамки квалификаций в соответствии с европейской системой квалификаций.

Законодательная база, регулирующая систему непрерывного образования в Германии. Наиболее важными условиями функционирования ТПО являются свободный выбор профессии, что гарантировано Статьями 12, 72 и 74 Конституции Германии. В соответствии с Конституцией Правительство Германии имеет право издавать законы по вопросам профессионального образования и обучения.

Другими важными законодательными документами обеспечения профессиональной подготовки являются:

- Закон о профессиональном образовании и обучении 2005 г.

– Положение о ремеслах (нем. – *Gesetz zur Ordnung de Handwerks, HWO*) 2006 г.

– Постановление о требованиях к инструкторам (нем. – *Ausbilder – Eignungsverordnung, AEVO*) 2009 г.

– Защита молодежи в Законе о занятости (нем. – *Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG*) 2006 г.

– Социальный кодекс, том III – Содействие занятости 2006 г. (англ. – *Social Code, Volume III – Employment promotion: among other issues supports occupational further training, occupational retraining and orientation training*).

– Закон о защите участников дистанционного образования (нем. – *Fernunterrichtsschutzgesetz, FernUSG*) 2011 г.

– Директива о признании и лицензировании непрерывного обучения (нем. – *Anerkennungs und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZWV*) 2007 г. [19, 42].

В младших классах средней школы (нем. – *Hauptschule u Realschule*) введение в сферу труда является обязательным для всех предметов. Кроме того, вводится отдельный предмет по профессиональному обучению.

Начальное техническое профессиональное образование начинается после окончания первого уровня средней школы (как правило, в возрасте до 15 лет). Учащиеся могут выбрать из целого ряда программ, которые есть в общеобразовательных и профессионально-технических школах и профессиональной подготовки в рамках дуальной системы. Профессиональное обучение в дуальной системе образования является популярным выбором немецкой молодежи. Примерно две трети из них получают изначально профессиональное образование, что не исключает для них возможность получить академическое образование позже. Профессиональная подготовка осуществляется на рабочем месте и в профессиональных школах в течение 2–3,5 лет в зависимости от профессии.

Есть и другая возможность: взять годичный курс начального профессионального образования в рамках полного школьного образования или дуальной системы (нем. – *Berufsgrundbildungsjahr*). Этот курс закладывает основу для последующего профессиональ-

ного обучения. Учащийся может выбрать одну из тринадцати областей профессионального обучения. Среднее образование обеспечивается школами-гимназиями.

Высшее образование предоставляется следующими учебными заведениями:

– техническими университетами прикладных наук (нем. – *Technische Hochschulen*).

– техническими университетами (нем. – *Technische Universitäten*).

– комплексными университетами (нем. – *Universitäten-Gesamthochschulen*).

– педагогическими университетами прикладных наук (нем. – *Pädagogische Hochschulen*).

Третичный уровень образования вне системы высшего образования предлагают:

– университеты прикладных наук (нем. – *Fachhochschulen*).

– профессиональные академии (нем. – *Berufsakademien*).

Неотъемлемой частью программы обучения в университетах прикладных наук является работа на предприятии в течение двух семестров. Программы обычно длятся восемь семестров. Курсы, предлагаемые профессиональными академиями, рассчитаны на три года.

Непрерывное образование предлагается муниципальными организациями, в том числе центрами обучения взрослых (нем. – *Volkshochschulen*), а также частными организациями, профсоюзами, различными палатами промышленности и торговли, политическими партиями и объединениями, компаниями и государственными органами, семейными образовательными центрами, академиями, техникумами (нем. – *Fachschule*), профессиональными академиями, высшими учебными заведениями и организациями дистанционного обучения.

В рамках непрерывного образования преподаются социальные науки, образование и психология, гуманитарные науки, языки, бизнес и коммерция, математика, естественные науки и технологии, а также курсы по ведению здорового образа жизни и домашнего хозяйства и т.д. [42, 105].

Управление и финансирование системы непрерывного образования в Германии. Система образования Германии, в том числе профессионального технического образования, управляется федеральным Правительством и Правительством федеральных земель.

Федеральное министерство образования и научных исследований Германии является ответственным за политику, координацию и законодательство в области профессиональной подготовки выпускников школ, непрерывного образования.

Федеральное министерство экономики и технологий или любое другое министерство по согласованию с Федеральным министерством образования и научных исследований может официально признавать учебные курсы путем принятия законодательных актов.

Федеральный институт профессионального образования и обучения предоставляет консультации федеральному правительству и профессиональным кампаниям, предоставляющим образовательные услуги, проводит исследования профессионального образования, а также обеспечивает коммуникативную функцию со всеми провайдерами профессионального образования в части инноваций в области профессиональной подготовки кадров.

На региональном уровне министерства образования и культуры федеральных земель являются ответственными за школьное образование в соответствии с Конституцией Германии. Земли имеют комитеты профессиональной подготовки, в которые входят работодатели, работники и высшие органы управления земель. Региональные Министерства обязаны сотрудничать друг с другом и с федеральным правительством. Платформой для сотрудничества является Постоянная конференция министров образования и культуры федеральных земель (нем. – *Kultusministerkonferenz*). Ее цель заключается в обеспечении единообразия и сопоставимости образовательных политик на всех уровнях образования во всех регионах. Решения, принятые на уровне Постоянной конференции министров образования и культуры федеральных земель, являются обязательными. Без утверждения Постоянной конференции министров образования и культуры федеральных земель они юридически не являются обязательными и носят рекомендательный характер [61].

Работодатели, профсоюзы и правительство играют важную роль в процессе принятия решений в области профессионального технического образования. Их тесное сотрудничество имеет большое влияние на содержание и форму профессионального технического образования и подготовки, где учитываются требования и интересы всех участвующих сторон.

Федеральные и органы управления земель совместно работают над рамочными программами дуальной системы обучения, их сотрудничество касается профессионального обучения и повышения квалификации.

Принципы поощрения и финансирования непрерывного образования изложены в законодательстве земель по непрерывному образованию и занятости. Законы земель признают свободу в подготовке учебных планов и отборе провайдеров ТПО. В сфере компетенции земель также находятся коллективные договоры, соглашения с компаниями и трудовые договоры.

Система финансирования профессионального технического образования и подготовки в Германии является довольно сложной. В ней задействованы различные участники, такие как Федеральное министерство образования и научных исследований, Федеральное министерство экономики и технологий, Федеральное министерство труда и социальных дел, Федеральное агентство занятости и правительства земель. Дуальное профессиональное образование финансируется правительством земель и местными органами власти. Очное обучение в профессиональных школах финансируется исключительно федеральными землями. Внешкольное обучение, являющееся частью профессиональной подготовки, финансируется исключительно за счет предприятий.

Следующие уровни профессионального технического образования и подготовки финансируются предприятиями, государством, Федеральным агентством занятости и частными лицами. Федеральное правительство и правительства земель несут совместную ответственность за исследования и экспериментальные проекты во всех секторах непрерывного образования [19, 42].

Преподаватели ТПО в Германии. Преподаватели профессионального технического образования и подготовки в Германии имеют специальную подготовку и соответствующую квалификацию. Теоретическая часть дуальных программ ТПО преподается двумя типами преподавателей:

– подготовленные университетами для преподавания теории и общеобразовательных предметов,

– мастера или технические специалисты с дополнительными квалификациями (нем. – *Werklehrer*), которые несут ответственность за практическую подготовку на предприятиях.

Оба типа преподавателей имеют необходимую квалификацию для работы в профессионально-технических училищах (на курсах начального и непрерывного ТПО).

Требования к мастерам начального профессионального технического образования изложены в Законе о подготовке кадров профессионального образования и в Указе о требованиях к мастерам, в то время как требования к преподавателям непрерывного профессионального обучения четко не сформулированы.

Обычно мастера ТПО в школе имеют опыт работы на производстве, могут быть из числа квалифицированных рабочих или квалифицированных мастеров. Высшее образование для этой категории преподавателей не является обязательным. Прежде всего, они должны сдать экзамен федеральный или региональный и получить сертификат тренера, а также иметь квалификацию в соответствующей предметной области.

В сентябре 2009 г. были приняты новые требования к квалификации и сертификации тренеров в начальном и непрерывном профессиональном образовании [19].

Квалификации и структуры квалификаций в Германии. Квалификация присуждается в зависимости от типа профессионального технического образования и подготовки, учебного заведения и программы. В рамках дуальной системы образования по завершении профессионального обучения студенты получают сертификат квалифицированного работника, коммерческого помощника или подмастерья (нем. – *Facharbeiterbrief, Kaufmannsgehilfenbrief*,

Gesellenbrief соответственно). Если студент обучался очно и выполнил все необходимые требования, ему присуждается квалификация «государственного сертифицированного технического помощника» или «государственного сертифицированного бизнес-помощника». Сертификат может быть принят в качестве вступительного экзамена на программу бакалавриата университета.

Национальная рамка квалификаций в Германии. Процесс разработки национальной рамки квалификаций для непрерывного образования (нем. – *Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR*) начался в 2006 г. по совместной инициативе Федерального министерства образования и научных исследований и Постоянной конференции министров образования и культуры федеральных земель. Задача состояла в том, чтобы разработать Национальную рамку квалификаций на основе результатов обучения в соответствии с рекомендациями Европейского парламента и Совета по Европейской структуре квалификаций. Была создана федеральная координационная группа, в которую вошли все заинтересованные стороны, включая представителей общего, высшего, начального и непрерывного профессионального образования и обучения. Группой была представлена матрица для выравнивания квалификации, которая состояла из восьми контрольных уровней компетенций, необходимых для получения квалификации. Компетенции делились на две части: профессиональные и личные. В настоящее время идет дальнейшая работа по внедрению формального и неформального обучения в национальную рамку квалификаций Германии.

Обеспечение качества. Все образовательные организации технического профессионального образования с 2004 г. обязаны пройти внутренний и внешний аудит гарантии качества в соответствии с критериями, установленными Федеральным министерством экономики и труда Германии. Внешняя оценка образовательной организации и ее учебных курсов проводится сертификационными агентствами или экспертными центрами, которые, в свою очередь, аккредитованы Федеральным агентством по вопросам труда Германии. Сертификация и лицензирование ведется

частными агентствами по сертификации, которые аккредитуются уполномоченным национальным органом. Аккредитация органов по сертификации выдается сроком до трех лет и может быть национальной или региональной / секторальной. Совет по аккредитации (нем. – *Anerkennungsbeirat*) был создан для консультации и поддержки национальных органов по аккредитации.

Образовательные организации, специализирующиеся на техническом профессиональном образовании, могут получать государственное финансирование при условии их сертификации и лицензирования их деятельности аккредитованными органами.

Критериями права на получение государственного финансирования являются:

- возможность трудоустройства своих слушателей;
- квалификация, профессиональный опыт и участие в переподготовке преподавателей и инструкторов;
- эффективная система контроля качества и развития качества, включая:
 - ориентацию на клиента;
 - постоянную оценку учебных курсов, основанную на использовании соответствующих показателей и измерений;
 - постоянное совершенствование учебного процесса;
 - сотрудничество с внешними экспертами для улучшения качества обучения и предоставляемых услуг.

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО в Германии. Так как одним из приоритетов системы технического профессионального образования является привлечение большего числа участников и, следовательно, увеличение числа квалифицированной рабочей силы, в настоящее время вводятся «квалификационные модули». Квалификационные модули в основном направлены на социально незащищенных молодых людей и тех, кто обучается с трудом. Поставщиками квалификационных модулей являются такие структуры, как Торгово-промышленная палата, Палата ремесел и др. Они должны обеспечить описание каждого учебного модуля, вести базу данных квалификационных модулей.

Еще одна инициатива, введенная в 2007 г., называется «учебные модули». Ее цель заключается в оказании помощи молодым

людям, которые не справились с программой начального технического профессионального образования в течение года или более. Конечной целью проекта является присуждение полной квалификации в дуальной системе образования.

Для того чтобы облегчить переход от школьной к дуальной системе и уменьшить отсев молодежи, летом 2010 г. была запущена программа «Завершение и переход – образовательная цепочка, ведущая к профессиональной квалификации» (англ. – *Completion and transition – education chains leading to vocational qualifications*).

В программе три основных компонента:

- консультирование по старту в карьере;
- образовательная цепочка;
- профессиональная профориентация.

В Закон о возможности трудоустройства в 2010 г. был введен «Учебный бонус», который предполагает финансовую субсидию на получение начального профессионального образования и предоставляется работодателям, которые предлагают дополнительные учебные места для молодежи.

Другими важными финансируемыми проектами являются:

– Программа профессионально-технической подготовки талантов и Закон о карьерном росте. Перевод и ссылки (англ. – *Vocational Training Programme for Highly Talented and the Career Advancement Training Promotion Act: provide financial initiatives for obtaining a master craftsman qualification*);

– «WeGebAU» Программа непрерывного обучения для работающих граждан (англ. – *WeGebAU” Continuing Training Programme: for those in full-time employment wishing to participate in continuing education*).

Ваучеры на обучение от Федерального агентства занятости: предоставление грантов повторного трудоустройства, предоставляемых как занятым, так и безработным (англ. - *Training Vouchers of Federal Employment Agency: re-employment grants provided to both employed and unemployed*). Субсидии для непрерывного образования и подготовки кадров (англ. - *Continuing Education and Training Savings Model “Bildungsprämie”*: subsidies for continuous education and training).

Федеральное министерство образования и научных исследований совместно с Национальным агентством «Образование для Европы» (англ. – *the National Agency Education for Europe*) в Федеральном институте профессионального образования и обучения создали интернет-портал <http://www.bibb.de/en> по интеграции национальной системы технического профессионального образования в европейскую систему [19].

Успехи в области профессионального технического образования и подготовки неизменно привлекают специалистов и экспертов. В настоящее время опыт Германии в этой области взят за основу реформирования национальных систем профессионального технического образования и подготовки в Казахстане, России, Китае, Японии и др.

2.3. Дания

Профессиональное обучение и подготовка в Дании являются ключом к реализации гибкой политики в отношении квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменениям на рынке труда [40].

Недавние реформы системы профессионального обучения и подготовки в Дании были сосредоточены на том, чтобы сделать ее более простой, прозрачной, последовательной и гибкой, соответствующей потребностям рынка труда и способной к решению социальных проблем в стране. Цель реформы состояла также в том, чтобы сделать систему профессионального обучения более индивидуально ориентированной, учитывающей интересы, возможности и способности как сильных, так и слабых учащихся.

Еще одной целью образовательной политики в Дании стало упорядочение всей системы профессионального обучения и подготовки, куда входит начальное профессиональное обучение (англ. – *vocational upper secondary education and training*)¹ и непрерывное профессиональное обучение взрослых, чтобы обеспечить согласованность и преемственность между двумя подсистемами образования.

¹ Аналог первой ступени среднего профессионального образования в России.

Одним из первых предпринятых шагов на пути реформирования в Дании стала интеграция учебных центров и профессиональных колледжей профессионального обучения взрослых (англ. – *AMU, Adult vocational (continuing) training*).

Необходимо отметить, что Дания имеет самые высокие показатели участия взрослых граждан в профессиональном обучении среди всех стран Европейского Союза. Высокие показатели являются результатом созданных в стране условий для развития непрерывного образования взрослых, среди которых выделяются следующие:

- наличие национальной стратегии, сосредоточенной на развитии наукоемких специализированных отраслей и непрерывного обучения;

- большая роль государственного сектора непрерывного образования;

- традиции сильного партнерства между предприятиями реального сектора экономики, учебными заведениями и социальными партнерами.

Образование для взрослых и система непрерывного образования в Дании прошли в своем развитии несколько этапов реформ. Реформа 2003 г. положила начало переходу к образовательной системе, основанной на компетентностном подходе. Министерство по делам детей и образования (англ. – *Danish Ministry of Children and Education*) выступило в качестве социального партнера. Было составлено около 130 описаний компетенций, для формирования которых выделено около 3 тыс. различных учебных модулей продолжительностью, как правило, одну неделю.

Законодательная база для признания результатов полученного ранее обучения в рамках программ образования взрослых и непрерывного обучения была создана в 2007 г. Это дало возможность всем взрослым гражданам Дании получить признание результатов своего предыдущего обучения и либо зачесть их в качестве основы для разработки индивидуального учебного плана, либо прописать в сертификате официального признания компетенций, полученных в ходе формального или неформального обучения.

Основные виды и способы получения непрерывного профессионального образования взрослых в Дании. Программы начального

профессионального обучения доступны для всего взрослого населения Дании. Существуют основные профессиональные образовательные программы для взрослых (дат. – *Grunduddannelse for voksne, GVU*), программы высшего образования и дополнительного образования взрослых (дат. – *Videregående voksenuddannelse, VVU*), предлагающие квалификации, эквивалентные формальным, но специально созданные для взрослых. Кроме того, программы профессионального обучения и подготовки предусмотрены для безработных и лиц, находящихся под угрозой увольнения.

Основу профессионального образования взрослых в Дании составляют программы продолженного профессионального обучения, предлагаемые учебными центрами и профессиональными колледжами продолженного профессионального обучения. Эти программы являются особенно важными для реализации государственной политики непрерывного образования и удовлетворения потребностей быстро меняющегося рынка труда.

Все виды профессионального продолженного образования для взрослых входят в сферу ответственности государства, которое играет важную роль в развитии как профессионального, так и общего образования для взрослых.

В последние 10–20 лет наблюдается рост интереса к непрерывному образованию взрослых и со стороны частного сектора образования Дании. Этот интерес проявляется в реализации различных образовательных программ и курсов, разработанных и предоставленных консультационными фирмами, социальными партнерами, частными поставщиками учебных курсов и корпоративными структурами управления персоналом или развития персонала, корпоративными образовательными структурами.

Доступные программы и траектории обучения взрослых в Дании. Программы продолженного профессионального обучения взрослых направлены на формирование у обучающихся навыков и компетенций, востребованных на рынке труда в конкретных секторах экономики и связанных с определенными квалификациями и обязанностями. Программы могут либо углубить имеющиеся у обучающегося знания в определенной области, либо расширить их в смежных областях.

Программы продолженного профессионального обучения взрослых ориентированы на безработных, низко квалифицированных и квалифицированных рабочих, но открыты для всех граждан страны, включая уже работающих, независимо от уровня их образования.

Реализация этих программ преследует несколько целей:

– способствовать сохранению и развитию профессиональных навыков и компетенций обучающихся на программах в соответствии с потребностями рынка труда;

– способствовать реструктуризации рынка труда и решению проблем адаптации работников в соответствии с потребностями рынка труда в краткосрочной и долгосрочной перспективах;

– дать взрослому населению страны возможность обновления их профессиональных и личностных, общекультурных компетенций через программы профессионального образования и подготовки.

Для достижения этих целей система продолженного профессионального обучения взрослых является гибкой, чутко реагирующей на изменения спроса на различные навыки и компетенции на рынке труда.

В настоящее время существует примерно 3 тыс. программ продолженного профессионального обучения взрослых в разных секторах экономики. Ежегодно разрабатывается около 200 новых образовательных программ. Программы, считающиеся устаревшими для текущих потребностей рынка труда, пересматриваются.

Все программы структурированы и сгруппированы в формате примерно 130 универсальных описаний компетенций, соответствующих 130 отраслям профессиональной деятельности. Эти описания состоят из характеристики типового рабочего места и соответствующих компетенций в определенной области профессиональной деятельности, а также списка образовательных программ или отдельных курсов для взрослых, обучение по которым позволяет получить эти компетенции.

Такой подход позволяет организовать и повышение квалификации специалистов, нуждающихся в освоении определенной новой компетенции для конкретной области рынка труда, подобрав необходимую программу или курс из числа включенных в описание данной компетенции и позволяющих сформировать компетенцию

с учетом особенностей рынка труда и конкретной профессиональной деятельности. При этом одна и та же программа может быть включена в описание нескольких компетенций, если она позволяет сформировать их.

Программы продолженного профессионального обучения взрослых и описание компетенций разрабатываются социальными партнерами, участвующими в работе 11 национальных комитетов по экономическому образованию взрослых и продолженному обучению (англ. – *National trade-specific adult education and continuing training committees*), и утверждаются Министерством по делам детей и образования.

Исключение составляют программы, специально разработанные по заказу конкретного предприятия и финансируемые за его счет для решения четко определенных задач и удовлетворения потребностей предприятия в профессиональном обучении. Такие программы профессионального обучения, как правило, относительно короткие: от половины дня до пятидесяти дней. Средняя продолжительность таких программ составляет одну неделю.

Программы продолженного профессионального обучения взрослых в Дании классифицируются в зависимости от характера компетенций, на формирование которых они направлены, и могут быть объединены в три основные группы:

- программы, направленные на формирование компетенций, связанных со специфической профессиональной деятельностью, на получение новых технических знаний;

- программы, направленные на формирование общепрофессиональных компетенций, не специфичных для определенной профессии, например компетенций в сфере информационно-коммуникационных технологий;

- программы, направленные на формирование общекультурных компетенций, связанных с развитием личности, например коммуникативных компетенций и т.д.

В зависимости от того, что более соответствует потребностям предприятий-заказчиков и участников программы, курсы могут быть проведены как в формате традиционного аудиторного обучения, с помощью открытых семинаров, так и с использованием тех-

нологий дистанционного обучения или обучения на рабочем месте. Курсы могут проводиться как интенсивно в течение нескольких дней подряд, так и в течение более длительного периода времени с меньшей ежедневной учебной нагрузкой или в вечернее время.

Программы могут корректироваться и дополняться модулями из других программ как в пределах одной квалификационной области, так и на междисциплинарной основе, включая несколько квалификационных областей. Программы обязательно имеют теоретическую и практическую части, гибко сочетаемые в учебном процессе и позволяющие переключаться с теории на практику, меняя виды учебной деятельности и тем самым повышая эффективность обучения.

Для каждого участника программы составляется индивидуальный учебный план, в котором определяются в общих чертах поставленные цели и задачи и который может объединить несколько программ или учебных модулей, охватывающих различные области профессиональной деятельности и компетенции, относящиеся к индивидуальному рабочему месту и индивидуальным потребностям обучаемого. При составлении индивидуальных учебных планов ключевую роль часто играет оценка результатов и уровня предшествующего обучения. Процедура индивидуальной оценки компетенций гарантирует, что потребности в дальнейшем образовании будут определяться на индивидуальной основе.

Индивидуальные планы учитывают следующие основные элементы организации программ непрерывного образования в Дании:

- потребности обучающихся в трудоустройстве;
- цели и задачи программы;
- цель индивидуального учебного плана (начальная или специальная профессиональная подготовка и т.п.);
- навыки обучающегося и необходимые входные компетенции;
- сертификация результатов обучения.

Провайдеры продолженного профессионального обучения взрослых несут ответственность за обеспечение надлежащей подготовки по индивидуальным учебным планам и выполнение описанных в них целей и задач. После завершения программы обу-

чавшиеся получают сертификат. В некоторых случаях (около 120 программ) сертификация является обязательным формальным требованием для выполнения определенных производственных функций (например, работа с определенным оборудованием). Датские сертификаты, однако, не обеспечивают прямой доступ к дальнейшему образованию и профессиональной подготовке, хотя они могут быть включены в оценку предыдущего обучения и дать возможность зачесть кредиты по дополнительной образовательной программе при поступлении на основную программу начального профессионального обучения в той же области профессиональной деятельности.

Провайдеры образовательных программ в Дании – профессиональные колледжи, учебные центры продолженного профессионального обучения взрослых и частные поставщики образовательных услуг – располагаются, как правило, в том регионе, с предприятиями которого они работают, поскольку успех образовательной программы зависит от тесного сотрудничества учебных заведений с местными предприятиями и от возможности адаптировать программы к местным условиям и особенностям местного рынка труда.

В курсах продолженного профессионального обучения взрослых в Дании с 2009 г. ежегодно принимают участие около одного миллиона человек. Многие из таких курсов имеют короткую продолжительность (вплоть до нескольких часов).

Показатели 2010 г. [114] свидетельствуют о значительном сокращении числа работающих граждан в программах продолженного профессионального обучения взрослых параллельно с резким увеличением числа безработных людей. Большинство участников программ продолженного профессионального обучения взрослых в Дании имеют либо начальное профессиональное образование (51% обучающихся), либо обязательное школьное образование (25% обучающихся).

Профессиональное обучение взрослых в Дании адаптировано к особенностям взрослого населения, имеющего опыт на рынке труда, владеющего несколькими компетенциями и желающего получить формальные профессиональные квалификации.

К кандидатам на программы профессионального обучения взрослых предъявляются следующие требования: возраст – не менее 25 лет и не менее двух лет соответствующего опыта работы. Участникам программ предлагается провести оценку предыдущего обучения, включая опыт работы и участие в курсах продолженного профессионального обучения взрослых ранее. Индивидуальные учебные планы составляются с учетом этих данных.

Индивидуальный учебный план может быть комбинированным и модульным:

- включение в индивидуальный план одиночных дисциплин и модулей программ начального профессионального обучения;
- включение в индивидуальный план программ продолженного профессионального обучения взрослых;
- включение в индивидуальный план одиночных дисциплин или модулей из общепрофессиональных или общеразвивающих программ для взрослых.

Такой индивидуальный план может быть составлен любым учебным центром или профессиональным колледжем продолженного профессионального обучения взрослых, который имеет право представлять соответствующую программу, в то время как сам процесс обучения может осуществляться несколькими образовательными организациями совместно.

Квалификации базового профессионального обучения взрослых (англ. – *basic (vocational) adult education*) в Дании полностью соответствуют аналогичным квалификациям начального профессионального обучения. Хотя взрослые люди в Дании также имеют доступ к начальному профессиональному обучению, базовое профессиональное обучение для взрослых более адаптировано к индивидуальным потребностям взрослых обучающихся. Большая гибкость программ достигается также за счет того, что индивидуальный учебный план может быть растянут до шести лет, что позволяет взрослым учиться без отрыва от работы.

Организация помощи безработным и работникам, находящимся под угрозой увольнения. Некоторые учебные курсы и программы специально подготовлены для безработных и работников, находя-

щихся под угрозой потери работы, а также беженцев, инвалидов, лиц, имеющих криминальное прошлое, злоупотреблявших психотропными веществами.

Этой категорией граждан до 2007 г. занимались: Государственная служба занятости (дат. – *Arbejdsformidling, AF*) и местные муниципалитеты, отвечавшие за лиц, которым не предоставлялось социальное страхование по безработице.

Изменения произошли в 2007 г., когда был создан 91 муниципальный центр по трудоустройству, отвечающий за организацию помощи безработным и находящимся под угрозой увольнения лицам. Эти центры используют следующие инструменты рынка труда:

- специальные предложения для молодых безработных людей, включая получение ими образования и профессиональной подготовки в системе начального профессионального обучения), специальные курсы в учебных центрах продолженного профессионального обучения взрослых, школьные производственные курсы и курсы в университетах. Целью перечисленных программ и курсов является приобретение навыков и компетенций, расширение возможностей обучающихся в системе общего образования и профессиональной подготовки и их выход на рынок труда. Продолжительность и сертификация по таким курсам существенно различаются в зависимости от индивидуального учебного плана;

- специализированные курсы продолженного профессионального обучения взрослых, заказ на которые формируется муниципалитетами. В этом случае гарантируются востребованность таких программ в регионе, их соответствие потребностям местного рынка труда, организация программ в соответствии с общими принципами всей системы продолженного профессионального обучения взрослых;

- различные программы на муниципальном уровне, которые могут включать разработку и реализацию школьных курсов, курсов в народных высших школах или другие мероприятия, инициируемые муниципалитетом;

- базовые профессиональные образовательные программы для взрослых, как для безработных, так и для работающих.

Государственное субсидирование заработной платы безработным предполагает найм граждан Дании, которые оказались без

работы более девяти месяцев (три месяца для лиц до 30 лет). При этом граждане, занятые в государственном секторе, получают до 113 датских крон в час (15 евро), а работающие на частных предприятиях могут получать субсидию в размере лишь 69 датских крон в час (9 евро) [90]. Субсидия выдается на срок до одного года при условии соответствия нанимаемых граждан определенным критериям. Работа граждан, получающих заработную плату из государственной субсидии, может сочетаться с обучением. Цель этого механизма регулирования рынка труда состоит, во-первых, в том, что руководство предприятия может принять решение оставить временного работника на своих обычных условиях после завершения субсидируемого периода, а во-вторых, в том, что безработный получает опыт работы и соответствующие рынку труда компетенции. Как правило, безработные сами стремятся найти именно такую работу, а социальные работники оказывают им помощь в этом.

Схемы организации помощи безработным, их форма и содержание существенно различаются, так как попадают под муниципальные юрисдикции и подвергаются корректировке в соответствии с региональными условиями и приоритетами. В значительной степени они зависят и от экономической ситуации: например, в периоды экономического роста возрастают требования, предъявляемые к безработным, участвующим в таких программах.

Развитие профессионального обучения и подготовки на уровне высшего образования. Взрослые граждане Дании имеют полный доступ к системе высшего образования. Параллельно с высшим профессиональным образованием в вузах Дании существует система дополнительного образования, учитывающая конкретные потребности взрослых в повышении квалификации и профессиональной переподготовке. Система дополнительного образования удовлетворяет эти потребности в том числе с помощью продолжительных курсов переподготовки в формате неполного учебного дня, в основном в вечернее время и выходные дни, чтобы обеспечить учащимся возможность продолжать работать во время обучения.

Дополнительное профессиональное образование для взрослых обеспечивает квалификации, эквивалентные академическим профессиональным степеням. Как и академические профессиональные программы, дополнительные программы предлагаются в коммерческих и технических академиях, в дополнение к общему среднему или начальному профессиональному образованию. Такие программы требуют от будущих студентов наличия опыта работы от двух до трех лет по соответствующему профилю.

При наличии предыдущего обучения учащиеся могут получить квалификацию на программах дополнительного профессионального образования, эквивалентных одному году очного обучения с полной занятостью, в течение более короткого периода обучения в сравнении с двумя и более годами для основных академических профессиональных программ. Однако, поскольку программы дополнительного профессионального образования предлагаются как программы с частичной занятостью, их фактическая продолжительность обычно варьируется от двух до трех лет, но не более шести лет с начала обучения.

Всего в вузах Дании реализовывается 20 программ дополнительного профессионального образования, в том числе в таких областях, как розничная торговля, переводческое дело, международные перевозки и логистика, информационные технологии и др.

Обладатели основных квалификаций, полученных в рамках обучения по программам высшего образования короткого цикла и программам дополнительного образования взрослых, могут приступить к обучению по дополнительной программе, ведущей к получению диплома, эквивалентному бакалаврскому в рамках одной и той же профессиональной области.

Таким образом, обеспечивается полная горизонтальная проницаемость между системами профессионального образования, образования взрослых и продолженного образования.

Управление профессиональным обучением и подготовкой. Сотрудничество с социальными партнерами является неотъемлемой частью национальной политики Дании, особенно в таких областях, как, например, охрана здоровья и безопасность труда, услуги по трудоустройству, борьба с безработицей, социальное страхование

по безработице и т.д. Кроме того, поскольку продолженное профессиональное обучение взрослых находится под общей ответственностью Министерства по делам детей и образования, социальные партнеры оказываются вовлечены в систему непрерывного профессионального обучения и на национальном, и на региональном уровнях, играя ключевую роль в управлении, развитии, установлении приоритетов, организации и обеспечении качества обучения, а также представлены в советах образовательных организаций и учебных комитетах.

В области образования для взрослых и системы непрерывного обучения существует та же институциональная структура, как в начальном профессиональном обучении (рис. 3), со следующими организационными структурами, обеспечивающими участие социальных партнеров в области развития образования для взрослых и непрерывного обучения:

– Национальный совет по образованию для взрослых и непрерывному обучению (дат. – *Voksen og efteruddannelses-rådet, VEU-rådet* / англ. – *national council for adult education and continuing training*) ответствен за консультирование министра образования по всем вопросам, связанным с образованием для взрослых и непрерывным обучением.

– Одиннадцать национальных комитетов по бизнес-образованию взрослых и непрерывному обучению, ответственные за разработку формы и содержания программ и курсов в рамках, установленных законодательством, и за составление обобщенных описаний компетенций.

– Региональные учебные комитеты, консультирующие колледжи и учебные центры продолженного профессионального обучения взрослых, по адаптации образования для взрослых и непрерывного обучения к региональным особенностям рынка труда и экономики.

Два консультативных совета существовало в Дании до 2009 г., один для общего образования взрослых и один для профессионального образования взрослых и непрерывного обучения. Их объединение в Национальный совет по образованию взрослых и непрерывному обучению стал результатом усилий по углублению связи между этими двумя уровнями образования.



Рис. 3. Участники начального профессионального обучения и ДПО [24]

Провайдеры продолженного профессионального обучения взрослых. В Дании существует около ста государственных провай-

деров продолженного профессионального обучения взрослых, включая колледжи, также предлагающие программы начального профессионального обучения, центры продолженного профессионального обучения взрослых. Частных провайдеров, по приблизительным оценкам, около 5 тыс. Контроль за их деятельностью не централизован, что затрудняет анализ частного сектора образования для взрослых и непрерывного профессионального обучения в Дании. Известно, что в образовательной деятельности частных провайдеров доминируют такие области, как менеджмент, ИКТ и развитие личности, которые реализуются всего лишь несколькими программами профессиональной подготовки.

Для получения аккредитации в качестве государственного провайдера непрерывного профессионального обучения взрослых организация должна участвовать в работе Регионального центра непрерывного образования (дат. – *Voksen-og Efteruddannelses Centre или VEU centres (VEU)*). Тринадцать таких центров были созданы в Дании в январе 2010 г. для обеспечения единого Регионального центра для общего и профессионального образования взрослых и непрерывного обучения, включая учебную и профессиональную ориентацию. В продолженном профессиональном обучении взрослых, где краткосрочное удовлетворение образовательных потребностей региональных рынков труда является необходимым условием, региональные центры непрерывного образования в качестве одной из своих пяти основных функций имеют выявление региональных потребностей рынка труда в определенных навыках и компетенциях.

Провайдеры образовательных программ работают на региональном рынке, и успех их программ зависит от тесного сотрудничества с местными предприятиями и учебными заведениями, от степени адаптированности образовательных программ к местным условиям. Таким образом, еще одна цель взаимодействия государственных провайдеров продолженного профессионального обучения взрослых с региональным центром состоит в усилении связей с местным и региональным рынком труда и возможностью тесной координации в образовательной, профессиональной, деловой и политической сферах.

Управляющие советы колледжей и учебных центров продолженного профессионального обучения взрослых формируют региональные комитеты по обучению. Они должны состоять из равного числа представителей от организаций работников и работодателей. Колледж или центр продолженного профессионального обучения взрослых определяет, следует ли назначить один или несколько комитетов – отдельно для разных профессиональных областей. Они также могут начать сотрудничать с местными профессиональными колледжами, которые являются провайдерами начального профессионального обучения, и поручать местным учебным комитетам курировать начальное профессиональное обучение и продолженное профессиональное обучение взрослых. Это является частью стратегии Правительства Дании по стимулированию сотрудничества и взаимодействия между провайдерами начального профессионального обучения и продолженного профессионального обучения взрослых.

Механизмы финансирования продолженного профессионального обучения взрослых. Продолженное профессиональное обучение взрослых в значительной степени финансируется государством Дании. Провайдеры получают целевое финансирование и должны ежегодно согласовывать свои бюджеты с Министерством по делам детей и образования. Кроме того, существует практика частичной оплаты за обучение, в среднем составляющей около 15% от общего объема затрат на обучение. В большинстве случаев обучение оплачивается работодателем. Безработные учащиеся, принимающие участие в программах продолженного профессионального обучения взрослых в рамках их индивидуального плана трудоустройства, освобождаются от каких-либо сборов. Эти расходы покрываются Министерством труда.

Участники программ непрерывного обучения имеют право на фиксированное пособие от государства по государственной системе грантов для обучения взрослых (дат. – *VEU-godtgørelse*/англ. – *State grant system for adult training*). Объем средств пособия в 2012 г. составил 3 152 датских крон, или 425 евро, в неделю, что соответствует 80% от максимальной ставки компенсации страхо-

вания по безработице. Большинство участников программ непрерывного обучения работают и получают полную зарплату в течение всего периода обучения, а пособие выплачивается работодателям в качестве частичной компенсации за заработную плату стажеров.

Расходы на образование взрослых и непрерывное обучение в Дании финансируются за счет специального налога в размере 8%, который взимается со всех работающих. По официальной статистике в 2009 г. общий доход в бюджет Дании от этого налога составил 80 млрд датских крон (10,7 млрд евро).

2.4. Нидерланды¹

Система профессионального технического образования в Нидерландах четко выстроена и интегрирована в национальную систему образования. Различные пути получения профессионального технического образования предоставляют гражданам возможности по выходу на рынок труда после окончания обучения и продолжения дальнейшего обучения в рамках системы непрерывного образования.

Основными целями голландской системы профессионального технического образования являются:

- Поднятие образовательного уровня населения и уменьшение числа отсева обучающихся.
- Улучшение профессионального технического образования как части стратегии непрерывного обучения в течение всей жизни.
- Улучшение имиджа профессионального технического образования и его привлекательности для обучающихся и всех заинтересованных сторон.
- Предотвращение нехватки преподавателей и мастеров производственного обучения инструкторов ТПО.
- Предоставление инновационных методов обучения и содействие научно-техническому образованию.
- Отслеживание развития и потребностей рынка труда.

¹ Ранее материал опубликован в статье [126].

Законодательная база ТПО в Нидерландах. В Нидерландах не существует единого законодательства, регулирующего профессиональное техническое образование и подготовку. Существующие законы охватывают все аспекты ТПО на разных уровнях образования, включая доступность, процедуры определения квалификаций, учебные планы и экзамены, обеспечение качества, правил об администрации, финансируемых государством поставщиков ТПО, процедуры в отношении признания частных поставщиков коммерческих ТПО и финансирования.

Что касается начального профессионального технического образования, основными законодательными актами являются:

– Закон о среднем образовании 1968 г. с последующими изменениями.

– Закон об общем образовании для взрослых 1996 г. с последующими изменениями, содержащий положения о функционировании верхнего среднего профессионального образования.

– Закон о высшем образовании и научных исследованиях 1993 г. с последующими изменениями, касающимися высшего профессионального образования.

– Закон о финансировании студентов 2000 г., касающийся студентов в возрасте от 18 лет, обучающихся по очной форме.

– Закон о снижении налоговой нагрузки на предприятия, предоставляющие рабочие места для студентов и стажеров 1995 г.

– Закон о профессиональном образовании 2006 г., касающийся минимальных требований к подготовке преподавателей для начального, среднего и общего образования взрослых и для ТПО нижнего / верхнего среднего образования [18].

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО в Нидерландах. Система образования в Нидерландах состоит из шести компонентов: начального образования, специального образования, среднего образования, высшего среднего профессионального образования и общего образования для взрослых, профессионально-технических курсов для взрослых и высшего образования.

Профессиональное техническое образование начинается в среднем образовании и называется нижним средним и начальным

профессиональным образованием. Первые два года посвящены общеобразовательным предметам, следующие два года студенты могут выбрать такие образовательные траектории:

- Теоретическое обучение, по окончании которого студенты могут приступить к верхнему среднему профессиональному образованию или продолжить общее среднее образование.

- Комбинированное обучение предполагает обучение по профессионально-ориентированным программам, по окончании которого студенты могут приступить к верхнему среднему профессиональному образованию или продолжить общее среднее образование.

- Ремесленное обучение предполагает обучение по длительным программам профессионального технического образования в старших классах средней школы по сельскому хозяйству, технике, экономике, здравоохранению и социальному обеспечению.

Студентами профессионально-технических организаций среднего образования (верхний средний профессиональный уровень) могут стать граждане в возрасте от 16 до 35 лет. Программы верхнего среднего профессионального уровня предлагают 43 региональных, межотраслевых учебных центра, 12 специализированных торговых колледжей, 12 сельскохозяйственных учебных центров и четыре другие школы. Частные провайдеры могут также предлагать курсы, признаваемые государством и работодателями.

Программы разделяются на четыре уровня:

Первый уровень – помощник, подмастерье (дат. – *Assistentenopleiding*). Продолжительность программы от шести месяцев до одного года, по завершении обучающийся получает минимальную квалификацию ТПО для выполнения простых задач. После успешного завершения программы Первого уровня обучающийся может приступить к программам Второго уровня.

Второй уровень – начальное профессиональное образование (дат. – *Basisberoepsopleiding*). Программа длится от двух до трех лет и по завершении обучающийся получает минимальный уровень квалификации для вхождения на рынок труда. Программы второго уровня рассматриваются в Голландии в качестве желательного минимума для каждого гражданина.

Третий уровень – профессиональное образование (дат. – *Vakopleiding*). Программа рассчитана на 3–4 года. После ее окончания предполагается, что выпускник готов к выполнению поставленных задач самостоятельно.

Четвертый уровень – средний менеджер ТПО (дат. – *Middenkaderopleiding*). Программа имеет продолжительность четыре года и готовит обучающихся для выполнения задач, требующих более высокой ответственности и самостоятельности. После окончания программы можно поступить на программы высшего образования. Другая программа четвертого уровня дает квалификацию специалиста по обучению (дат. – *Specialistenopleiding*). Программа рассчитана на 1–2 года. После ее окончания возможно также поступить в организации высшего профессионального образования.

Обучающиеся по вышеперечисленным программам четырех уровней могут выбрать один из двух путей образования с получением квалификации различных отраслей экономики (сельское хозяйство, технологии и техника, экономика и услуги, здравоохранение):

– Программы полного дня и неполного дня с периодами работы от 20 до 59% в компаниях выбирают, как правило, молодые люди от 16 до 25 лет.

– Программы подготовки подмастерьев, где обучение в рамках компании занимает не менее 60% времени обучения, выбирают граждане в возрасте от 25 лет и старше.

Учебный процесс, включая, практику на предприятиях, и сдача квалификационных экзаменов по завершении программ является зонами ответственности провайдеров ТПО в соответствии с законодательством.

Обучающийся подписывает два контракта: на обучение с учебным заведением и трудовой договор с организацией или предприятием. Обычно обучающиеся в течение четырех дней в неделю проходят практическое обучение в организации или на предприятии и один раз в неделю посещают учебное заведение. Практическое обучение после окончания программы в дальнейшем помогает выпускникам быстро найти постоянную работу. Желających продолжить обучение среди участников подобных программ меньшинство.

Профессиональное техническое образование в высших учебных заведениях в основном представлено программами бакалавриата университетов прикладных наук. В последнее время большую популярность приобретают короткие программы ассоциированной степени (англ. – *Associate Degree*). Эти программы являются неотъемлемой частью программ бакалавриата. Университеты прикладных наук также предлагают магистерские программы для выпускников бакалавриата. Выпускникам бакалавриата университетов прикладных наук для поступления в классический университет на магистерскую программу необходим дополнительный год обучения [18].

В 1990-х гг. отдельные отрасли промышленности (строительная, обрабатывающая промышленность, здравоохранение и др.) [121] начали реализацию проектов в области валидации на отраслевом уровне. В создании процедур валидации в большинстве случаев участвуют отраслевые предприятия и организации и образовательные организации ТПО. Правительство Нидерландов стимулирует эти инициативы. Для участия в процессе валидации по признанию компетенций, приобретенных в процессе работы, работнику обычно необходимо иметь опыт работы в конкретной отрасли от трех до пяти лет. В некоторых случаях коллективные трудовые договоры (к примеру, в металлургической промышленности) предоставляют работникам право на участие в валидации и обязательство работодателя оказать содействие работнику.

Управление и финансирование ТПО в Нидерландах. Регулирование профессионального технического образования и подготовки (законодательство и финансирование, развитие квалификаций, разработка учебных программ, экзаменов, обеспечение качества, развитие) в Нидерландах происходит на трех уровнях: национальном, секторальном и региональном. В голландскую ассоциацию профессионально-технических колледжей (англ. – *The Dutch Association of VET Colleges*) входят все финансируемые правительством колледжи среднего профессионального образования и обучения и образования взрослых. Ассоциация является важным игроком в области профессионального технического образования, она ведет переговоры по

условиям труда в отдельных отраслях народного хозяйства с профсоюзами, по коллективным трудовым соглашениям, а также вносит значительный вклад в модернизацию профессионального образования на основе компетентностного подхода. Кроме финансируемых государством колледжей в Голландии в рамках профессионального технического образования работают частные поставщики и Центры знаний ТПО торговли и промышленности (дат. – *Kenniscentra Beroupsonderwijs Bedrijfsleven*). Последние выступают в качестве посредников между органами управления отраслевых рынков труда и организациями образовательного сектора с целью интерпретации потребностей рынка труда в рамках профессиональных квалификаций.

Финансирование ТПО в Нидерландах. Финансирование образования находится в ведении Министерства образования, культуры и науки. Институт образования (дат. – *Dienst Uitvoering Onderwijs*) является структурой в составе Министерства, которая играет ключевую роль в управлении и финансировании профессионального технического образования и подготовки. Образовательные организации имеют большую степень автономии в распоряжении средствами, поступающими от правительства. Почти все школы могут претендовать на государственное финансирование, если они отвечают стандартам качества и условиям финансирования в соответствии с законодательством.

Каждый уровень в голландской системе профессионального технического образования и подготовки имеет собственную схему финансирования. Средние профессиональные учебные заведения нижнего уровня финансируются государством из расчета затрат школы на каждого обучающегося. При этом средние профессиональные учебные заведения имеют автономию в распоряжении бюджетными средствами.

Финансирование среднего профессионального образования верхнего уровня и общего образования для взрослых складывается из различных источников:

– государственное финансирование в виде целевых грантов, которые выделяются в зависимости от числа студентов и выданных сертификатов по окончании обучения;

– государственное финансирование Центров знаний торговли и промышленности ТПО;

– государственное финансирование общего образования взрослых из средств муниципалитетов в зависимости от числа жителей района в возрасте старше 18 лет, количества этнических меньшинств и числа взрослых с трудностями в обучении. Провайдеры ТПО подписывают контракты с муниципальными властями для предоставления услуг по обучению взрослых;

– оплата курсов непосредственно студентами учебному заведению.

Компании, предлагающие учебные места для программы подготовки подмастерьев, получают налоговые льготы из расчета числа предоставляемых мест.

Финансирование образования на более высоком профессиональном уровне включает: государственные средства (из расчета на число обучающихся и количества выданных дипломов), частные средства фондов развития образования, а так же плату за обучение частных лиц.

Подготовка сотрудников предприятий и организаций оплачивается самими предприятиями, могут привлекаться средства фондов развития. Кроме того, предприятия и организации могут получать налоговые льготы. Обучение и переподготовка сотрудников предприятий регулируются коллективными договорами работников и администраций предприятий и организаций. Подобные договоры подписываются каждые два года [18].

Преподаватели и тренеры (мастера) ТПО в Нидерландах. В Голландии различают три категории обучающихся ТПО:

– Первая категория включает преподавателей, работающих в учебных организациях, финансируемых государством.

– Вторая категория включает тренеров (мастеров), обучающихся на предприятиях и организациях.

– Преподаватели и тренеры, работающие с частными поставщиками ТПО.

Подготовка преподавателей для профессионального образования обеспечивается организациями высшего профессионального

образования и университетами в бакалавриате и магистратуре. Для преподавания в среднем профессиональном учебном заведении не обязательно нужна квалификация преподавателя, каждое учебное заведение имеет свои требования к преподавателям. Кроме того, средние профессиональные учебные заведения могут готовить преподавательские кадры сами. Необходимость и содержание повышения квалификации преподавателей решается совместно администрацией средних профессиональных учебных заведений и преподавателями в рамках коллективного трудового договора. Каждое среднее профессиональное учебное заведение в Голландии имеет свой собственный бюджет на повышение квалификации, и администрация гарантирует поддержание и развитие навыков и квалификаций своих сотрудников [18, 39].

Структура квалификаций в Нидерландах. Структура квалификаций в Голландии была переработана в 2010 г. и в настоящее время состоит из 237 компетенций на основе квалификационных дипломов. Основные квалификации регулируются тремя министерствами: Министерством образования, культуры и науки, Министерством экономики, сельского хозяйства и инноваций, Министерством здравоохранения, благосостояния и спорта. Кроме основных квалификаций есть и другие, которые присутствуют на рынке труда, но не регулируются вышеперечисленными министерствами. Обычно подобные квалификации присваиваются частными провайдерами ТПО.

Квалификационная структура в Голландии имеет восемь уровней. Она не содержит степеней и званий и является инструментом для неформального и информального образования. Цель квалификационной структуры: определить уровень образования и профессиональной подготовки каждого желающего вне зависимости от возраста, помочь найти соответствующее образование и программу обучения, чтобы в дальнейшем использовать эффективно индивидуальные способности на рынке труда. В разработке квалификационной структуры принимали активное участие образовательные и учебные организации, социальные партнеры и работодатели [18, 59].

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО в Нидерландах. Проблемы, стоящими перед голландской системой профессионального технического образования и подготовки, особенно на уровне среднего профессионального образования, являются: высокий уровень отсева обучающихся; отсутствие мотивации среди обучающихся и так называемая проблема передачи знаний, когда только небольшой процент теоретической части учебной программы может быть применен на рабочем месте.

Перечисленные проблемы решаются на всех уровнях профессионального технического образования и подготовки следующими путями:

– Профориентация в школе. К примеру, расширение активных методов обучения, когда помимо регулярных учебных программ обучающиеся посещают предприятия.

– Консультирование безработных граждан у специализированных консультантов в Службах занятости. Консультанты выявляют индивидуальные компетенции обратившихся и предоставляют им информацию о возможной работе и дальнейшему обучению.

– Для уже работающих граждан – консультирование по оценке их компетенций, продвижение карьеры на региональном и секторальном уровнях [18, 50].

2.5. Норвегия¹

Система профессионального технического образования и подготовки является неотъемлемой частью системы норвежского образования. Правительство рассматривает профессиональное техническое образование и подготовку в качестве главного инструмента для достижения национальных целей в экономике и занятости. Образование и профессиональная подготовка, в том числе в рамках ТПО, считаются зоной государственной ответственности. Профессиональное техническое образование и подготовка доступна для всех граждан. Равный доступ к качественному образованию

¹ Ранее материал опубликован в статье [127].

является одним из основных политических принципов в Норвегии. Граждане Норвегии обучаются за государственный счет. Лишь небольшая доля учащихся оплачивает образование из собственных средств. Правительство признает важную роль социальных партнеров (работодателей, организаций работников и профсоюзов) в реализации ТПО. Взаимодействие социальных партнеров и государства регулируется Законом о профессиональной подготовке.

Реформы ТПО в Норвегии идут непрерывно. Целью реформы 1994 г. стало преодоление разрыва между общим и профессиональным образованием. Реформа затронула структуру и содержание подготовки в профессионально-технических училищах и старших классах школ.

Правительством Норвегии 17 июля 1998 г. был принят Закон, распределяющий ответственность и обязанности государственных и частных организаций по реализации профессионального технического образования и подготовки на содержательном, организационном и финансовом уровнях.

Закон по послесреднему профессиональному образованию и обучению (англ. – *Act relating to Post-secondary Vocational Education and Training*) был принят в 2003 г. Закон регулирует организацию профессиональных программ от шести месяцев до двух лет, не являющихся программами высшего профессионального образования.

Закон об образовании для взрослых (1976 г., последние изменения внесены 2003 г.) регулирует различные виды обучения взрослых, которые не попадают под действие Закона об образовании. Образование и профессиональная подготовка для взрослых обеспечиваются различными государственными и частными организациями.

Закон 1986 г. регулирует выдачу сертификатов мастерам (англ. – *Master Craftsman Certificates*).

Закон 2005 г. с изменениями, принятыми в 2009 г., касается университетов и университетских колледжей. Он регулирует организационные и управленческие аспекты высшего профессионального образования, обеспечения качества обучения [17, 21].

Системы формального, неформального и информального ТПО в Норвегии. Выпускники общеобразовательной школы имеют пра-

во получить трехлетнее среднее профессиональное образование, в том числе на базе почти всех гимназий. Большинство учащихся находятся в возрастной группе 16–21 лет. Обучающиеся могут выбрать одну из двенадцати общих программ и девяти программ профессионального технического образования и подготовки по следующим отраслям:

1. Техническое и промышленное производство.
2. Электричество.
3. Строительство.
4. Пищевая промышленность.
5. Сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство.
6. Здравоохранение и социальное обеспечение.
7. Дизайн, искусство и ремесла.
8. Медиа и коммуникации.
9. Обслуживание и транспорт.

Обычно обучение длится два года в школе с практической подготовкой в школьных мастерских и короткой практики на предприятии и затем двух лет формализованного обучения ученичеству и работы на предприятии или в государственной образовательной организации. Эта модель известна как «2+2». Другие программы реализуют модель «1+3», в рамках этой модели обучающийся один год обучается в школе и три года на предприятии (ученичество). Первый год в старших классах кроме общеобразовательных курсов преподаются курсы по введению в профессиональную область. На втором году студенты выбирают специализированные профессиональные курсы по конкретным профессиональным отраслям. В то же время студенты посещают практические занятия в мастерских и на предприятиях. Двухлетнее ученичество проводится только непосредственно на предприятии или организации. По завершении вышеперечисленных программ выпускники получают сертификаты.

В Норвегии высшее образование, все профессионально-ориентированные курсы и программы являются частью системы высшего образования. Высшее профессиональное образование является альтернативой высшему образованию и базируется на среднем профессиональном образовании и обучении или эквива-

лентных информальных и неформальных компетенциях. Входных требований к получению высшего образования не требуется. Образование включает профессиональные курсы в течение полутора или двух лет.

Образовательные организации высшего ТПО развиваются четырьмя путями:

- региональные технические колледжи предлагают профессиональное образование на базе среднего профессионального, по завершению которого выпускники получают квалификацию мастера или моряка;

- частные школы в области искусств, культуры и религии;

- государственные и региональные финансируемые программы в области здравоохранения и социального обеспечения;

- другие негосударственные программы, как правило разработанные с учетом потребностей на рынке труда, к примеру СМИ, дизайн, связь, управление, логистика и ИКТ.

Закон о высшем (третичном) профессиональном образовании № 56 от 20 июня 2003 г., пересмотренный в 2007 г., регулирует короткие (например, от шести месяцев до двух лет) профессиональные курсы и программы на базе среднего профессионального образования, не ведущие к получению высшего образования. В действующем Законе о высшем (третичном) профессиональном образовании термин «профессиональное образование» обозначает программы, ведущие к квалификации и предполагающие для кандидата возможность трудоустройства после окончания учебного заведения без дополнительного обучения. После 2007 г. все поставщики ТПО документируют системы обеспечения качества для получения институциональной аккредитации для своих программ в рамках определенной области знаний.

Управление и финансирование ТПО в Норвегии. Норвегия имеет высокую степень децентрализации на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном.

Муниципалитеты отвечают за начальное и среднее образование.

Региональные власти несут ответственность за общественные гимназии / школы, в том числе за разработку учебных программ,

проведение экзаменов и обеспечение качества обучения, студентов и кадровую политику школ.

Министерство образования и науки несет общую ответственность за национальную образовательную политику и управление образованием и профессиональную подготовку на всех уровнях: от детского сада до высшего образования, включая образование для взрослых.

Региональные власти отвечают за большую часть финансирования после-среднего профессионального образования, но несколько образовательных организаций финансируются Министерством образования и науки Норвегии.

Министерство образования и науки в рамках своих обязанностей по развитию содержания образовательных программ привлекает экспертов из числа образовательных организаций и работодателей. Эти же эксперты готовят профессиональные профили для утверждения новых квалификаций по запросам рынка труда. Для разработки новых учебных программ создаются группы из числа предложенных работодателями и преподавателями профессионального технического образования. Кроме того, Министерством разработана и внедрена система контроля за выполнением учебных планов, целью которой является получение информации о более целостном и систематическом состоянии дел по учебным программам.

Социальные партнеры ТПО в Норвегии. Национальная политика профессионального технического образования и подготовки построена на тесном сотрудничестве между государственными органами и социальными партнерами на официальной и неофициальной основе. Законодательной основой взаимодействия между ними является Международная конвенция по организации труда № 142 от 23 июня 1975 г., ратифицированная Норвегией в 1976 г. Конвенция устанавливает, что организации работодателей и профсоюзы должны влиять и участвовать в развитии профессиональной ориентации и подготовки. Социальные партнеры имеют своих представителей во всех важных консультативных и директивных органах на государственном и региональном уровнях:

- в Национальном совете по вопросам профессиональной подготовки;
- в двадцати национальных организациях профессионального обучения в различных секторах экономики и профессий;
- в региональных Комитетах профессионального обучения;
- в региональных экзаменационных комиссиях и национальных апелляционных советах.

Благодаря такому широкому представительству социальные партнеры принимают непосредственное участие в структуре и содержании обучения, признании профессий, разработке учебных программ и др. Участие обучающихся в учебном процессе и оценке качества обучения определено законодательными актами по вопросам образования и подготовки кадров.

Финансирование ТПО в Норвегии. Правительство Норвегии выделяет значительные средства на систему образования, в том числе и на профессиональное техническое образование и подготовку, по сравнению с другими странами. Так, Норвегия тратит больше в среднем, чем страны ОЭСР, на образование одного учащегося. В 2008 г. Норвегия выделила 5% ВВП на начальное и среднее образование и профессиональную подготовку в целом, в то время как страны ОЭСР в среднем потратили только 3,8%.

Существует значительное отличие между расходом ресурсов между различными муниципалитетами и регионами, объясняемое географическим расположением и демографической структурой региона. Вместе с тем плата за обучение не взимается с обучающихся на всех уровнях обучения в государственных образовательных организациях, включая высшее образование. Вся система образования Норвегии финансируется государством. Лишь небольшая доля учащихся посещает частные образовательные организации. Финансовая поддержка для таких учащихся предоставляется в рамках Закона об учащихся 1985 г. с поправками, принятыми в 2005 г. В соответствии с этим законом все студенты, зачисленные на официально признанные учебные программы государственных и частных высших учебных заведений, могут получать гранты и субсидированные кредиты из государственного образовательного фонда кредитования [21].

Преподаватели и инструкторы ТПО в Норвегии. Существуют три основные группы преподавателей и инструкторов ТПО в старших классах средней школы:

- преподаватели ТПО, которые обеспечивают формальное образование и обучение на базе школы;
- инструкторы и учебные контролеры на предприятиях;
- специалисты ТПО по неформальному и информальному обучению на рабочем месте.

Формальные требования к квалификации преподавателя ТПО определены законом. В принципе, нет никакой разницы между преподавателями в ТПО и другими преподавателями. И те и другие должны иметь две формальные квалификации: в определенной области знаний и в преподавании; закончить двухлетнюю программу магистратуры и иметь полное профессиональное практическое педагогическое образование или профессиональное педагогическое образование. Профессиональное практическое – педагогическое образование предназначено для студентов, которые уже имеют профессиональное образование (профессиональную степень, подтвержденную дипломом) и в течение одногодичной программы для очного обучения или двухлетней программы для заочного обучения) получают квалификацию преподавателя. Основными курсами этой программы являются педагогическая теория, профессионально-техническая дидактика и практика обучения. Требования к кандидатам:

- квалификация опытного ремесленника / рабочего или степень бакалавра в области;
- два года профессионального опыта работы;
- два года обучения на профессионально-технических, технических, управленческих программах;
- общий аттестат зрелости или признанная неформальная квалификация.

Для квалификации преподавателя ТПО необходимо закончить трехлетнюю программу бакалавриата по очной форме, но возможно и по заочной с увеличением сроков обучения. В рамках этой программы изучаются профессиональные и педагогические дисциплины. Выпускники имеют право на преподавание отдельных предме-

тов в начальной и средней школе. Для поступления в бакалавриат от кандидатов требуется: иметь аттестат об окончании средней школы и двухлетний опыт работы или соответствующие квалификации неформального образования с длительным опытом работы.

В связи с внедрением Норвежской национальной системы квалификаций, принятой 15 декабря 2011 г. в соответствии с Европейской системой квалификаций в рамках Болонского процесса и Европейской системой квалификации непрерывного образования, все образовательные программы подготовки преподавателей – в процессе реорганизации и пересмотра.

Тренеры на предприятиях из числа профессионально квалифицированных работников не обязаны иметь сертификат преподавателя. Руководители предприятий или организаций должны гарантировать, что тренеры из числа их сотрудников имеют необходимую профессиональную подготовку, установленную Законом об образовании. А именно:

- наличие сертификата торгового агента или подмастерья в соответствующей сфере торговли или ремесла;
- наличие свидетельства мастера в соответствующем ремесле;
- соответствующее высшее образование в торговле или ремесле;
- наличие образовательного уровня в той части торговли, которая, согласно учебному плану, будет преподаваться на предприятии;
- шесть лет опыта работы в торговле или ремесле.

Формальных квалификационных требований к персоналу, задействованному в организациях ТПО, нет.

Предприятия, желающие участвовать в производственном обучении в рамках профессионального технического образования и подготовки, должны получить согласие на эту деятельность у региональных властей. Руководство предприятия должно гарантировать, что персонал имеет необходимые квалификации, определенные Законом об образовании [21, 102].

Структуры квалификаций в Норвегии. Среднее профессионально-техническое образование в основном завершается выдачей выпускникам сертификата торгового агента или сертификата подмастерья. Выпускники должны сдать экзамен, на котором демонстри-

руют свои профессиональные навыки и решают тестовые задания. Обладатели вышеперечисленных сертификатов могут продолжить дальнейшее обучение в профессионально-технических училищах на следующем уровне или поступить на программы высшего образования, предполагающие получение квалификации мастеров с выдачей соответствующего сертификата.

Норвежская система квалификаций непрерывного обучения в течение всей жизни является инструментом сравнения норвежских квалификаций с квалификациями других европейских стран с учетом Европейской квалификационной рамки и / или Европейской структуры квалификаций высшего образования.

Обеспечение качества. Совет по профессиональному обучению предоставляет консультации по стратегии развития качества в системе профессионального образования в регионах и оценивает систему обеспечения качества. Совет по профессиональному обучению также несет ответственность за обеспечение достижения квалификации в области профессионального образования и содействует развитию сотрудничества между школами и региональным рынком труда. Другие государственные органы на региональном и государственном уровнях участвуют в контроле качества обучения в начальных и средних школах.

Норвежское агентство по обеспечению качества в образовании было создано в 2002 г. и функционирует с 1 января 2003 г. Это независимое агентство, задачей которого является оценка качества высшего образования и высшего профессионального образования в Норвегии. Эта задача реализуется с помощью различных механизмов, а именно:

- Аккредитация высших учебных заведений.
- Аккредитация программ высшего образования и курсов.
- Пересмотр аккредитации.
- Оценка гарантии качества в высших учебных заведениях.
- Оценка отдельных видов образовательных услуг или определенных аспектов образовательного процесса.
- Оценка высшего профессионального образования.
- Общее признание иностранных квалификаций.

Все курсы должны быть аккредитованы. Перечень не аккредитованных курсов вывешивается на сайте Агентства. Все поставщики ТПО с 2007 г. должны обеспечить документирование процедуры обеспечения качества, только в этом случае они могут получить институциональную аккредитацию для своих программ в рамках определенной области знаний [21, 74, 102].

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО в Норвегии. Новый общественный договор по профессиональному техническому образованию и подготовке был подписан Министерством по вопросам государственной политики, социальных партнеров и региональных властей в апреле 2012 г. Его целью стало увеличение числа обучающихся по профессиональным программам в старших классах средней школы для удовлетворения будущих потребностей в компетенциях на рынке труда. Предполагалось, что новый общественный договор увеличит:

- на 20% число контрактов о прохождении производственного обучения с предприятиями к 2015 г.;

- число взрослых, формализовавших свои компетенции путем получения соответствующих сертификатов;

- число учащихся, завершивших обучение и сдавших экзамены.

Предполагалось, что стороны, подписавшие общественный договор, возьмут на себя следующие обязательства:

- увеличат финансовую поддержку на разных уровнях;

- будут исследовать статистические данные по потребностям для будущих компетенций на рынке труда;

- разработают руководящие принципы для работодателей на основе обучения;

- будут мотивировать работников формализовывать их компетенции и обучать других;

- разработают стратегии привлечения молодежи к профессиональному образованию.

Проблемы ТПО в Норвегии. Обеспечение производственного обучения для обучающихся является основной задачей, стоящей перед системой ТПО. В этих целях Правительство Норвегии ввело

национальную систему грантов для обучающихся в качестве стимула для работодателей, обеспечивающих производственное обучение. Предприятия и организации получают финансирование на каждого обучающегося, подготовку которого они обеспечивают в рамках производственного обучения [21, 97].

2.6. Турция

Национальная политика Турции по техническому профессиональному образованию направлена на:

- требования и запросы рынка труда;
- международное трудоустройство выпускников организаций ТПО;

- постоянное развитие и улучшение качества обучения.

Законодательная база, регулирующая ТПО в Турции:

- Конституция 1982 г. предусматривает все основные обязанности государства в отношении образования и обучения.

- Закон о национальном образовании № 1739 от 1973 г. (с поправками, внесенными Законом № 2842 и Законом № 4306) определяет цели, основные принципы и общую структуру образования. В нем изложены требования к учебным заведениям всех уровней образования, к преподавательскому составу, школьной инфраструктуре, материалам и оборудованию, а также обязанностям и ответственности соответствующих органов.

- Закон о профессиональном образовании и профессиональной подготовке № 3308 от 1986 г. (с поправками, внесенными Законом № 4702) был принят с целью развития системы профессионального технического образования и подготовки в Турции.

- Закон № 5544 от 2006 г. предусматривает создание квалификационного профессионального органа с целью организации национальной структуры квалификаций для профессионального технического образования и подготовки на основе национальных и международных профессиональных стандартов.

- Указ об организациях неформального образования 2006 г. регулирует неформальное образование.

– Закон № 4702 от 2001 г. предусматривает создание зон профессионально-технического образования, которые состоят из ТПО верхнего среднего уровня. Закон предоставляет доступ выпускникам ТПО гимназий к двухлетнему образованию третичного уровня.

– Закон о высшем образовании № 2547 от 1981 г. формулирует цели и принципы высшего образования, принципы, связанные с административной и управленческой деятельностью высших учебных заведений. Закон включает педагогические училища и института образования в национальную систему образования.

– Закон о начальном образовании № 6287 от 3 марта 2012 г.

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО в Турции. Формальные образовательные услуги всех уровней образования в основном (более 90%) предоставляются государственными учебными заведениями. Но существуют и частные учебные заведения. Лица, корпорации или другие типы организаций (например, ассоциации, фонды) могут открывать частные школы для дошкольного образования, а также начального и среднего образования. В частных учебных заведениях могут быть те же правила в плане образовательных мероприятий и сертификации (учебных планов, квалификации преподавателей, длительности учебного года, оценке, дипломов и т.д.), что и в государственных организациях. На уровне высшего образования могут работать только некоммерческие организации. Государственные средства могут быть направлены в частные высшие учебные заведения при соответствии их установленным критериям. Хотя частные высшие учебные заведения, по существу, являются автономными с точки зрения их администрирования и управления, они подчиняются тем же правилам относительно стандартов образования с государственными образовательными организациями. Административное законодательство и надзор, связанные с формальным и неформальным образованием, находятся в зоне ответственности Министерства образования Турции.

Кроме того, Министерство образования Турции отвечает за подготовку учебных планов, обеспечение координации действий

между учебными заведениями, строительство школ и т.д. Образовательная деятельность в регионах контролируется региональными управлениями образования, подчиненными Министерству образования Турции. Надзор за образовательными организациями осуществляется на центральном и региональном (местном или областном) уровнях. Надзор за организациями начального образования осуществляется на региональном уровне инспекторами начального образования, в то время как инспекторы, делегированные Министерством образования Турции, контролируют организации среднего образования.

Высшие учебные заведения являются автономными, но они должны представлять ежегодные доклады Совету по высшему образованию, который отвечает за общее планирование и координацию деятельности в сфере высшего образования. Турецкая система образования регулируется Законом о национальном образовании № 1739 от 1973 г. и состоит из двух основных частей, а именно «формального образования» и «неформального образования».

Общее и профессиональное образование. Полное среднее образование представлено образовательными организациями общего или профессионально-технического образования, его продолжительность не менее четырех лет после окончания неполной средней школы. Цель среднего образования – дать учащимся минимальный объем общих знаний, представления о социально-экономическом и культурном развитии страны и подготовить их к получению высшего образования и профессиональной деятельности, к жизни в обществе в соответствии с их интересами и способностями.

В Турции есть два типа полного среднего образования: общее и профессионально-техническое. Обычно полное среднее образование реализуется в общеобразовательных школах и длится не менее четырех лет, включая 9-й и 12-й классы, охватывая возрастную категорию детей от 14 до 17 лет. Отдельные организации среднего профессионального образования ведут программы, продолжительность которых составляет пять лет.

К организациям общего и профессионально-технического образования относятся учебные заведения с преобладающей подготов-

кой по иностранным языкам, таким как анатолийские вузы и анатолийские профессиональные училища. Основное отличие этих организаций от других заключается в увеличении числа курсов по иностранным языкам и обучении некоторым дисциплинам естественно-го цикла на иностранном языке. Общее и профессионально-техническое среднее образование реализуется более чем 30 типами разнообразных образовательных организаций.

Система технического профессионального образования в Турции включает два основных компонента: теоретический (обучение в образовательной организации) и практический (обучение на производстве). Система профессионального образования включает:

- средние школы профессионально-технического образования, которые готовят по 228 профессиям и по завершению образования дают выпускникам доступ к квалификациям специализированного работника и специалиста;

- центры профессионального обучения, в которых в основном идут практическое обучение и теоретическая подготовка на предприятиях;

- неформальное образование обеспечивается, прежде всего, в центрах профессионального образования.

В рамках неформального образования оказываются образовательные услуги в соответствии с общими целями и основными принципами народного образования гражданам, которые никогда не учились в системе формального образования, имеют определенный уровень образования, полученный в системе формального образования, или незавершенное формальное образование.

Предоставление технического профессионального образования централизованно на национальном уровне. Региональные управления Министерства образования Турции осуществляют контроль за реализацией технического профессионального образования образовательными организациями в каждом регионе и информируют Министерство образования Турции.

Министерство образования Турции с 1993 г. развивает модульные учебные программы технического профессионального образования. Эта работа активизирована с 2002 г. через финансируемые Европейским союзом проекты.

В настоящее время разработано примерно 7 тыс. модулей для 62 рабочих профессий. Их используют для преподавания курсов ТПО по всем секторам экономики Турции около 228 филиалов образовательных организаций.

Специализированные курсы в средних учебных заведениях профессионально-технического образования развивают соответствующие компетенции в различных профессиях. На конец 2012 г. в Турции функционировало 228 филиалов профессионально-технических учебных заведений. Филиалы профессионально-технических учебных заведений могут быть классифицированы следующим образом:

– промышленные и технические отрасли: одежда, текстильные технологии, технологии изготовления оливкового масла и системы автоматизированного промышленного моделирования, декоративно-прикладного искусства, автомобильные технологии, мебель и отделка, технологии обработки металла, информационные технологии, техническое обслуживание и ремонт одежды, машин, электричество, электроника, промышленное литье, общественное питание, строительная техника, пластика и дизайн, технология изготовления пластмассы и др.;

– отрасли, связанные с торговлей и туризмом: делопроизводство, бухгалтерский учет и финансы, страхование и управление рисками, компьютерные науки, маркетинг, услуги общественного питания, услуги по размещению, туризм, рекреационные услуги, журналистика, связи с общественностью, радио, кино и телевидение и др.;

– отрасли, связанные с социальными услугами: уход за кожей и парикмахерские услуги, развитие и образование детей, организация услуг и др.

По результатам исследований в области профессиональной подготовки Правительством Турции было принято решение создать Открытую среднюю школу. Обучение в ней идет по программам среднего профессионального образования в течение не менее четырех лет с использованием телевидения и радио. Печатные материалы направляются студентам по почте и публикуются в виде электронных книг в Интернете. Профессиональные курсы

преподают очным образом. Открытая средняя школа функционирует параллельно с формальными организациями среднего профессионального образования, но отличается от них структурой и функционированием.

Высшее образование. Система высшего образования Турции состоит из университетов и высших технологических институтов. В нее не входят некоторые профессиональные высшие школы, которые принадлежат фондам. В настоящее время существует восемь профессиональных высших школ такого типа. Университеты и высшие технологические институты состоят из профессионально-технических училищ, которые обеспечивают двухгодичное образование и выдают дипломы об окончании колледжа, факультетов. Профессионально-ориентированные вузы дают бакалаврское четырехлетнее образование, продолжительность образования по медицинским специальностям и стоматологии длится пять или шесть лет. Степень магистра присуждается после завершения пяти и / или шести лет образования. Университеты и технологические институты могут быть государственными и частными. В частных учебных заведениях обучается около 8,3% от общего числа всех студентов вузов, при этом процент студентов постградуальных программ обучения (магистратура и аспирантура) составляет 5,7.

Неформальные образовательные услуги предоставляются в течение всей жизни Генеральным директоратом обучения Министерства образования Турции через организации следующих типов:

- центры народного образования (общее число – 980);
- профессиональные учебные центры (общее число – 334);
- учебные центры по туризму (общее число – 9);
- институты для взрослых (общее число – 15);
- открытая средняя школа, Открытая гимназия, Открытая профессионально-техническая школа.

Неформальное образование реализуется через краткосрочные курсы, тренинги, программы ученичества и дистанционное обучение в государственных и частных учебных заведениях, которые работают в координации с Министерством образования Турции. В соответствии с общими целями и основными принципами народного образования, неформальное образование охватывает

граждан, которые никогда не учились в системе формального образования или не завершили свое обучение.

Продолжительность обязательного среднего образования законодательно в Турции определена 12 годами. Под ученичеством понимается образование, в котором теоретическая подготовка дается в центрах профессиональной подготовки и практическое обучение – на рабочем месте.

Зачисление в Открытую профессиональную среднюю школу является обязательным для молодежи, не завершившей обучение в средней школе по разным причинам. В Открытой профессиональной средней школе они могут посещать программы обучения центров профессионального образования.

В Центрах общественного образования образовательная деятельность осуществляется вне формальных образовательных организаций. Эти центры предлагают:

- курсы обучения грамоте;
- профессиональные курсы;
- социально-культурные курсы.

Закон о профессиональных квалификациях № 5544, принятый в 2006 г., ознаменовал начало нового периода в области признания и сертификации профессиональных компетенций. В Законе были определены принципы функционирования национальных квалификаций в технических и профессиональных областях и провозглашены создание и внедрение национальной системы квалификаций в соответствии с европейской структурой квалификаций. В Законе для каждой профессии также предусматривается выдача соответствующего документа или свидетельства с указанием профессионального уровня компетентности после прохождения экзаменационных испытаний. Хотя закон прямо не указывает, что эти документы компетентности могут быть присуждены независимо от того, где обучение происходило, предполагается, что речь идет об обучении на протяжении всей жизни и признании предшествующего обучения.

Эти документы отличаются от вручаемых выпускникам учебных заведений формального образования и обучения. Предполагается, что это временная ситуация (до разработки и утверждения

профессиональных стандартов). Таким образом, в будущем, после того, как система контроля качества обучения будет окончательно завершена с введением профессиональных стандартов, учебные заведения, относящиеся к системе формального образования, также начнут выдавать сертификаты, фиксирующие ту или иную профессиональную квалификацию ТПО.

Управление и финансирование ТПО в Турции. Министерство образования Турции является основной организацией, отвечающей за систему образования в стране. Министерство образования контролирует все образовательные организации формального и неформального образования, за исключением высшего образования. Кроме сотрудников аппарата Министерства образования в 81 провинции и более чем 800 районах вопросами образования занимаются штатные сотрудники региональных национальных управлений образования, каждый район имеет также дирекцию национального образования. Эти структуры несут ответственность за оказание образовательных услуг в своих регионах / районах.

В соответствии с указом 2011 г. в структуре Министерства образования четыре профессиональных управления образования были объединены в одну Дирекцию профессионального и технического образования. За Дирекцией закреплены следующие задачи:

а) управлять школами и институтами профессионально-технического образования и обучения;

б) разрабатывать и представлять учебные программы, учебники, учебно-методические пособия и оборудование профессионально-техническим училищам;

в) разрабатывать, внедрять и координировать осуществление политики и стратегий, направленных на развитие профессионально-технического образования и рынка труда;

д) выполнять другие поручения министра образования Турции.

В систему профессионального технического среднего образования входят, по меньшей мере, 17 различных видов школ, помимо профессиональных образовательных центров, школ открытого образования, а также специальных частных школ. Министерство об-

разования Турции осуществляет надзор за всеми организациями профессионального технического образования.

Национальный совет по вопросам образования является высшим консультативным органом по принятию решений в рамках деятельности Министерства образования Турции. Совет созывается один раз в четыре года и принимает решения в области образования, которые реализуются после утверждения их Правительством Турции.

Совет по образованию консультирует министра образования Турции по всем вопросам, связанным с образованием, разрабатывает стратегии, разрабатывает учебные планы, учебные программы и учебные материалы, проводит исследования

В Центр профессиональной подготовки входят представители министерств, государственных организаций и ведомств, работодателей и работников. Центр принимает решения по вопросам реализации профессионально-технических образовательных программ во всех организациях формального и неформального образования.

Региональные советы по занятости и профессиональному образованию реализуют механизмы и методы социального диалога. Их целью является мобилизация местных средств и ресурсов в борьбе с безработицей путем сотрудничества различных учреждений и организаций. Региональные советы по занятости и профессиональному образованию состоят из представителей государственных органов, а также работников, работодателей и торговых организаций, промышленных палат и других представителей местных организаций. Основными задачами региональных советов по занятости и профессиональному образованию являются:

- определение потребностей местного рынка труда и его мониторинг;
- организация профессиональных курсов по востребованным специальностям и навыкам;
- разработка мер по предотвращению безработицы.

Решения Совета являются окончательными. Совет собирается один раз в квартал. Обязанности Секретариата Совета исполняются совместно с региональным агентством занятости и региональным управлением образования.

Совет по высшему образованию является основным органом планирования и координации в сфере высшего образования. Высшие учебные заведения являются автономными в сфере образования и научных исследований, но должны представлять ежегодные доклады Совету.

Преподаватели ТПО в Турции. Учителя дошкольного, среднего общего и среднего обязательного образования в Турции должны обучаться в вузах четыре года или пять лет соответственно, чтобы начать профессиональную карьеру.

Преподаватели факультетов технического образования, факультетов профессионального образования, факультетов торговли и туризма профессионально-технических средних учебных заведений для начала профессиональной деятельности должны пройти обучение в новых колледжах, называемых факультетом технологии, факультетом искусств и дизайна и факультетом туризма соответственно. Это решение было принято в ноябре 2009 г. Парламентом Турции в связи с проблемами трудоустройства выпускников данных заведений. Эти новые факультеты обучают будущих инженеров. Кроме того, выпускники этих факультетов могут стать преподавателями технических или профессионально-технических школ, если они пройдут обучение на педагогических курсах.

Квалификации и рамки квалификаций в Турции. Закон о профессиональных квалификациях был принят Национальным собранием страны в сентябре 2006 г. Закон призван построить систему квалификаций, которая позволит осуществлять мобильность в академических и профессиональных областях на всех уровнях образования, будет иметь прозрачную классификацию и сертификацию на основе принятых профессиональных стандартов. Закон затрагивает два аспекта, которые имеют решающее значение для взаимодействия системы ТПО и рынка труда:

– Законом предусматривается развитие профессиональных стандартов, основанных на фактических компетенциях, необходимых на рынке труда. Эти профессиональные стандарты будут формировать развитие стандартов обучения для всех учебных заведений Турции. Профессиональные стандарты должны обеспе-

чить развитие ТПО в школах с точки зрения компетенций на основе учебных программ. По мере того, как социальные партнеры будут вовлечены в решение этой задачи, их влияние на систему ТПО будет возрастать и занятость среди выпускников организаций ТПО должна увеличиться;

– Закон предусматривает улучшение оценки результатов обучения учащихся и последующей сертификации. Все это должно способствовать преодолению главной слабости системы ТПО в Турции: отсутствие стандартизированных механизмов оценки обучения и контроля качества образования в учебных заведениях.

Европейская система квалификаций используется в качестве эталона для разработки турецкой национальной системы квалификации. Она будет охватывать все уровни образования, включая обучение взрослых, начальное ТПО, среднее образование, подготовку учителей и высшее образование.

Турция разрабатывает всеобъемлющую национальную структуру квалификаций, привязанную к европейской системе квалификаций. Национальная структура квалификаций подверглась широкому обсуждению, объединила разработки, посвященные обучению взрослых, а также начального ТПО, среднего образования, подготовки учителей и высшего образования с целью создания системы непрерывного образования в течение всей жизни.

Три подсистемы, которые также находятся в стадии разработки, в настоящее время связаны через Национальную структуру квалификаций.

Национальная профессиональная система квалификаций функционирует с 2007 г. Эта система обеспечивает квалификации для продолжения профессионального образования. Отраслевые квалификационные органы созданы по всей стране.

Турция также создает структуру квалификаций высшего образования в соответствии с Европейскими квалификациями для высшего образования. Совет по высшему образованию координирует эту работу.

Обеспечение качества ТПО в Турции. Министерство образования Турции является ответственным за правовые, политические и организационные аспекты профессионального технического образова-

ния и подготовки. Министерство образования может учреждать новые образовательные организации ТПО всех уровней образования, за исключением высшего образования. Качество профессионального технического образования и подготовки на национальном уровне также обеспечивается Министерством образования в лице Дирекции по техническому и профессиональному образованию.

В Турции нет правовых актов, регулирующих контроль за качеством профессионального технического образования и подготовки, но существует целый ряд правовых актов по общему управлению качеством.

На начальном и среднем уровнях образования за обеспечением качества следит Министерство образования Турции. Система обеспечения качества имеет два уровня: оценка и надзор ведутся на центральном и местном уровнях. Мониторинг высших учебных заведений осуществляется Наблюдательным советом. Наблюдательный совет является частью Совета по высшему образованию и занимается внешней оценкой вузов, аффилированных подразделений, преподавателей. Регламент по академической оценке и улучшению качества в высших учебных заведениях был принят в 2005 г. В нем изложены основные требования к учебной и научной оценке, а также мониторингу управления в вузах.

Настоящие и будущие реформы, проекты, вызовы в ТПО в Турции. Министерство образования Турции реализует ряд программ, направленных на улучшение качества профессионального технического образования и подготовки.

Проект «Специализированные ТПО: Центры занятости», стартовавший в 2010 г., направлен на улучшение возможностей трудоустройства молодых людей путем повышения их квалификации. Пятилетний проект осуществляется Министерством образования, Министерством труда и социальной защиты, Союзом торговых палат и товарных бирж Турции и Университетом экономики и технологии. Проект должен способствовать укреплению технологической инфраструктуры 140 средних технических и профессиональных учебных заведений, обеспечить повышение квалификации преподавателей, спрос на квалифицированных работников в 81 провинции, а также обучение на рабочем месте около 1 млн слушателей.

Проект «Улучшить качество профессионального технического образования» рассчитан на реализацию различных мероприятий по обеспечению качества образования, которое отвечало бы потребностям экономики и студентов. Проект реализуется в 21 пилотном регионе и отдельных школах [62].

Цель проекта «Улучшение образования девочек» – повысить инвестиции в человеческий капитал путем увеличения числа детей в школах, особенно девочек, повысить качество образования и улучшить связи между образованием и рынком труда. Проект осуществляется в 16 пилотных регионах, в которых были зафиксированы низкие показатели охвата школьным образованием, особенно девочек. Результаты проекта будут растиражированы еще на 43 региона [89].

Цель проекта «Улучшение непрерывного образования» заключается в содействии развитию и осуществлению последовательных и всеобъемлющих стратегий обучения на протяжении всей жизни. Проект направлен на создание институциональных основ и потенциала обучения в течение всей жизни в соответствии с практикой Европейского союза с тем, чтобы обеспечить доступ к образованию турецких граждан для расширения возможностей трудоустройства. Проект охватывает 43 пилотных региона [100].

Проект «Движение по расширению возможностей и улучшению технологий» является одной из наиболее значимых инвестиций в образование Турции. В рамках этого проекта 42 тыс. школ и 570 тыс. классов будут оснащены новейшими информационными технологиями и компьютерами [45].

Правительство Турции инициировало проект «Движение по расширению возможностей и улучшению технологий» с целью обеспечения равных возможностей в сфере образования и совершенствования образовательных технологий в школах, использования информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения. Предусмотрено повышение квалификации учителей по эффективному использованию компьютерного оборудования и информационно-коммуникационных технологий [45].

2.7. Финляндия¹

Техническое профессиональное образование играет ключевую роль в экономической конкурентоспособности Финляндии. Правительство Финляндии с 2008 г. осуществляет стратегию, направленную на укрепление региональной сети провайдеров технического профессионального образования.

Развитие технического профессионального образования направлено на удовлетворение потребностей молодежи и уже работающих взрослых, а также развитие малых и средних предприятий.

Национальная политика в сфере технического профессионального образования разработана на основе количественных и качественных ожиданий, а именно на количественных ожиданиях на долгосрочный спрос рабочей силы и образовательных потребностей и на качественных ожиданиях конкретных профессиональных навыков у работников. Правительство Финляндии проводит мониторинг необходимых в будущем навыков и необходимости в целом тех или иных квалифицированных специалистов и способов удовлетворения этих потребностей с помощью образования и профессиональной подготовки, а также для разработки национальной рамки квалификаций Финляндии. Цель Правительства Финляндии заключается в том, чтобы сбалансировать количественный спрос и предложение рабочей силы в будущем.

Законодательная база ТПО в Финляндии. Техническое профессиональное образование в Финляндии регулируется следующим законами и подзаконными актами:

– Закон профессионального образования и обучения № 630/1998 от 01.01.1999 г. и Постановление Правительства Финляндии № 811 1998 г. Оба законодательных акта касаются начального ТПО для молодежи и взрослых и направлены на повышение профессиональных навыков и компетенций, удовлетворение потребностей в профессиональных навыках за счет улучшения связей между образовательными организациями и работодателями;

¹ Ранее материал опубликован в статье [125].

– Закон о профессиональном образовании для взрослых № 631 1998 г. и последующие поправки к нему посвящены профессиональным квалификациям в рамках среднего и высшего образования, повышению квалификации и специализированным профессиональным квалификациям, независимо от способа приобретения профессиональных навыков, а также предварительной подготовке к сдаче тестов на получение квалификации;

– Закон о либеральном образовании для взрослых № 632 1998 г. регулирует функционирование институтов либерального образования взрослых: образовательные центры для взрослых, народные средние школы, учебные центры, образовательные центры физической культуры, летние университеты;

– Указ о квалификации работников образования № 986 1998 г. определяет квалификационные требования для директоров и преподавателей ТПО;

– Декрет о профессиональном образовании и подготовке № 603 2005 г. регулирует подтверждение неформального и информального ТПО;

– Порядок финансирования ТПО определен в Законе о финансировании образования и культуры № 1705 2009 г. [20, 43, 47, 110].

Техническое профессиональное образование доступно в рамках школьных программ, производственного обучения, политехнического образования, профессионально-технического специального образования и на основе профессионального повышения квалификации.

Школьные программы и ученичество. Техническое профессиональное образование в Финляндии начинается в старших классах средней школы. Эти программы и обучение длятся в течение трех лет и предполагают не менее шести месяцев производственной практики. Предоставляются: предпрофессиональные программы (англ. – *Pre-vocational programmes*), программы профессиональных квалификаций школьного уровня (англ. – *Programmes leading to upper secondary vocational qualifications*), подготовительные программы для сдачи на квалификационный экзамен (англ. – *Preparatory training for competence-based qualifications*), а также программы повышения квалификации, не ведущие к получению квалифи-

кации. Программы и обучение проходят как в учебных заведениях, так и на производстве. Иногда используется онлайн-обучение.

Политехническое образование. В систему высшего образования Финляндии входят университеты и политехнические институты. Последние предлагают политехническое образование, ведущее к получению соответствующих бакалаврских и магистерских степеней и профессиональной специализации, образование для взрослых, открытое политехническое образование и профессиональную подготовку педагогов. Очное обучение в политехническом институте длится, как правило, 3,5–4 года. Для поступления в бакалавриат политехнического института кандидату необходимо иметь законченное среднее образование, а для поступления в магистратуру – диплом бакалавра и не менее трех лет опыта работы. Обучение в магистратуре политехнического института длится 1,5 года.

Профессиональное специальное образование. Организации профессионального специального образования предоставляют образовательные услуги для учащихся с тяжелыми формами инвалидности или хронических заболеваний. Обучение ведется в небольших группах, и основной упор делается на практику, а не теорию. Учащимся также предлагаются индивидуальные рекомендации и поддержка в их обучении и повседневной жизни.

Система неформального и информального ТПО. Система направлена на признание профессиональных компетенций индивидуума независимо от того, как они были приобретены путем обучения, опыта работы и т.д. Индивидуумы могут получить подтверждение своей квалификации путем сдачи специальных тестов. К сдаче тестов можно подготовиться на специальных курсах, но это не является обязательным. Также можно пройти обучение, но не сдавать тест на получение квалификации.

Система неформального и информального профессионального технического образования предлагает всем желающим индивидуальную траекторию обучения, включающую три этапа: заявление на подготовку и приобретение необходимых профессиональных навыков, обучение и тест на квалификацию. При этом учитываются личные обстоятельства кандидатов, в том числе предыдущее обучение, приобретенное в результате неформального и информ-

мального обучения. За организацию обучения несет ответственность руководство кампании провайдера технического профессионального образования [20, 46, 47, 110].

Управление ТПО в Финляндии. Законодательство по профессиональному техническому образованию принимается парламентом Финляндии. Правительство Финляндии определяет национальную политику в сфере ТПО, структуру квалификаций и основные задачи технического профессионального образования. Министерство образования и культуры Финляндии ответственно за реализацию национальной политики в области ТПО принимает решения о конкретных объемах квалификации и финансирования технического профессионального образования. Финский национальный совет по вопросам образования является экспертным органом, принимающим решения по основным национальным учебным программам и требованиям к ним, определяющим профессиональные требования к квалификациям и методам демонстрации компетентности. Кроме того, Совет координирует национальные проекты по развитию образования, профессиональной подготовки и обучения, проводит мониторинг результатов обучения и изменений в образовательных навыках и потребностей.

Национальные комитеты по образованию и обучению являются трехсторонними консультативными органами, назначаемыми Министерством образования и культуры Финляндии для обеспечения эффективных контактов между провайдерами технического профессионального образования и работодателями.

Квалификационные комитеты являются органами, назначенными Министерством образования и культуры Финляндии для реализации специального профессионального образования, включая организацию и контроль проведения тестирования, мониторинг эффективности системы непрерывного профессионального образования, внесение предложений по развитию неформального и информального профессионального образования. Квалификационные комитеты обеспечивают качество квалификаций и присуждают сертификаты. В квалификационных комитетах готовятся договоры на организацию тестирования для различной квалификации с провайдерами. Провайдеры технического профессионального образо-

вания в своих регионах в рамках компетенций самостоятельно принимают решение по организации и методам обучения, но учебные планы готовят на основе национальных учебных программ. При планировании своей деятельности провайдеры профессионального технического образования обязаны учитывать образовательные потребности населения региона в сфере труда. Региональные власти играют важную роль в продвижении технического профессионального образования в своих регионах на основе спроса. В их компетенции – повышение квалификации преподавателей технического профессионального образования и выделение грантов профессионально-техническим организациям.

По мнению экспертов, «Финляндия – одна из немногих европейских стран со стабильными системами и всеобъемлющей национальной политикой в отношении валидации неформального и спонтанного обучения. В государственном и третьем секторе Финляндии имеется множество инициатив валидации, которые просуществовали более десяти лет. Частный сектор, как и социальные партнеры, объединены работой по планированию и развитию этих инициатив. Внедрение квалификаций, основанных на компетенциях, Общего государственного экзамена (YKI) и компьютерных прав является ярким примером путей признания в Финляндии компетенций и квалификаций, приобретенных вне формальной системы образования.

Работа по валидации в Финляндии в большой степени децентрализована – каждой организации образования предоставлена значительная свобода» [121, с. 61].

Финансирование ТПО в Финляндии. Техническое профессиональное образование в основном финансируется за счет бюджета Министерства образования и культуры Финляндии, которое направляет государственные средства в региональные бюджеты. Министерство труда и экономики также финансирует техническое профессиональное образование в гимназиях, повышение квалификации или высшее образование. Финансирование технического профессионального образования основано из расчета за единицу и предоставляется непосредственно уполномоченным провайдерам ТПО. Ежегодное финансирование выделяется поставщикам техни-

ческого профессионального образования с учетом числа обучающихся или других показателей финансовой деятельности.

Модель финансирования технического профессионального образования в Финляндии направлена на удовлетворение потребностей рынка труда, стоимость обучения определяется на основе запроса в квалифицированных специалистах и расходов на их обучение в различных областях. Модель финансирования технического профессионального образования учитывает образовательные потребности в областях экономики, где расходы на образование выше среднего, а также приоритетное значение отдельных отраслей национальной экономики.

Система финансирования технического профессионального образования оперативно реагирует на возникающие запросы в трудовых ресурсах, что предполагает мотивацию провайдеров технического профессионального образования на постоянное развитие и совершенствование их образовательной деятельности и качество обучения. Старшие классы средней школы совместно финансируются Правительством Финляндии (примерно 42% эксплуатационных расходов) и муниципалитетами (58%). Объем финансирования, получаемый поставщиками технического профессионального образования, определяется на основе показателей, используемых для измерения ситуации с занятостью квалификационных специалистов, проведения исследований, с учетом отсева обучающихся, доли обучающихся, повышения квалификации преподавателей. Повышение квалификации в основном финансируется за счет государства. Часть обучения и подготовки может финансироваться студентами и работодателями, для которых устанавливается определенная оплата стоимости обучения [20, 47].

Преподаватели ТПО в Финляндии. Преподаватели технического профессионального образования и тренеры автономны в преподавании, выборе методов и материалов обучения. Преподаватель технического профессионального образования должен иметь университетскую степень или степень политехнического института, не менее трех лет опыта работы в своей области или закончить программу подготовки преподавателей профессионального технического образования. Повышение квалификации преподавателей техни-

ческого профессионального образования в рамках непрерывного обучения определяется частично в законодательстве и частично – в коллективном договоре между профсоюзной организацией работников образования Финляндии и организацией работодателей.

Повышение квалификации проводится бесплатно с сохранением заработной платы в период обучения, финансирование повышения квалификации осуществляется провайдерами ТПО и местными властями. Формальных требований к квалификации тренеров (практиков) технического профессионального образования нет. Их профессиональное развитие полностью зависит от них и их работодателей. Тренерами, как правило, становятся опытные бригадиры и квалифицированные рабочие. Они часто имеют профессиональное образование или профессиональную квалификацию, но не имеют педагогической квалификации. По данным региональных исследований, 75% тренеров имеют опыт работы более 10 лет [20, 47].

Квалификации и национальная рамка квалификаций в Финляндии. Квалификационные требования составляются отдельно для каждой профессиональной квалификации. Квалификации основаны на компетенциях, необходимых для трудовой деятельности. В квалификационных требованиях определены: квалификационные единицы, любые возможные программы обучения или различные компетенции, состав квалификаций, профессиональных навыков, необходимых для каждого квалификационного блока, руководящие принципы для оценки (целей и критериев оценки) и методы демонстрации профессиональных навыков. Финские профессиональные квалификации включают:

- верхние средние профессиональные квалификации;
- специализированные квалификации;
- политехнические степени бакалавров и магистров.

В старших классах средней школы учащиеся приобретают средние профессиональные квалификации, демонстрируют навыки и знания, необходимые для достижения профессионального мастерства. В Финляндии в 2010 г. зафиксировано 52 полные средние профессионально-технические квалификации и в общей сложности 120 учебных программ для их получения.

Дальнейшая профилизация и специализированные квалификации состоят из обязательных или факультативных квалификационных единиц. Ключевые пожизненные навыки обучения включены в квалификационные модули в зависимости от той или иной квалификации. В 2010 г. введены 187 дополнительных и 129 специализированных квалификаций.

Политехнические степени доступны всем, имеющим среднее общее образование и профессиональные квалификации политехнических институтов и университетов. В настоящее время большая часть абитуриентов поступает после общих гимназий. Система степеней была введена в 2005 г. Ежегодно политехнические институты выпускают более 20 тыс. бакалавров и 200 магистров, число последних будет расти в ближайшие годы.

Национальная структура квалификаций в Финляндии. Законодательство о Национальной структуре квалификаций еще до конца не сформировано. Тем не менее Министерством образования и науки уже определены национальные квалификации в соответствии с Европейской квалификационной структурой. В соответствии с Планом развития образования и научных исследований на 2011–2016 гг. Европейская система кредитов профессионального образования и обучения будет введена в действие в Финляндии в 2014 г.

Обеспечение качества. Функционирование Национальной системы менеджмента качества технического профессионального образования ориентируется на рекомендации Европейского парламента и Совета по созданию европейского обеспечения качества профессионального образования и обучения. Финский Совет по оценке образования (англ. – *The Finnish Education Evaluation Council*) был создан с целью проведения внешней оценки образования. Совет по образованию проводит национальный мониторинг результатов обучения. Решения по другим видам внешней оценки образования и обучения принимаются Министерством образования и культуры Финляндии и осуществляются Советом по оценке образования или аудиторами, назначенными Министерством. Провайдеры ТПО обязаны по закону проводить самооценку собственной деятельности и предоставлять публично ключевые ре-

зультаты этой оценки. Качество предоставления профессионального технического образования также оценивается с помощью внешней оценки, на которую провайдеры ТПО дают свое согласие [20, 46, 47].

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи системы ТПО в Финляндии. Профессиональное техническое образование и подготовка непрерывно совершенствуются в Финляндии благодаря национальным проектам. В последние годы основные направления развития включают: удовлетворение изменяющихся потребностей в сфере труда, сотрудничество между поставщиками ТПО и работодателями, качество профессионального технического образования, признание предшествующего обучения, диверсификация условий обучения, повышение эффективности процедур подачи заявок, снижение отсева обучающихся, увеличение привлекательности и оценки профессионального технического образования.

Число завершенных квалификаций регулярно увеличивается. В 2010 г. 14 тыс. граждан Финляндии получили профессиональные квалификации среднего уровня на основе компетенций, 5,3 тыс. – высшую профессиональную квалификацию, 13,9 тыс. продолжили обучение.

2.8. Франция¹

Франция имеет давнюю историю профессионального образования, ее успехи связаны, прежде всего, с активным участием государства в законодательном обеспечении права граждан страны на непрерывное профессиональное образование и по созданию благоприятных условий на предприятиях для непрерывного обучения работников, стимулированием и поддержкой социального партнерства между работодателями и работниками (профсоюзами) по вопросам организации обучения, содержания и сертификации профессионального образования и обучения, финансированию; разветвленной и разноуровневой структурой непрерывного про-

¹ Ранее материал опубликован в статьях [123] и [124].

фессионального образования и наличием сети государственных и негосударственных, региональных, отраслевых и профессиональных объединений, вовлеченных в подготовку кадров.

Во Франции право граждан на получение непрерывного образования и обучения гарантируется Законом о профессиональном образовании, который был принят в 1971 г., а благодаря социальному партнерству между работодателями и профсоюзами Франция стала одной из немногих стран, где право на дальнейшее обучение граждан гарантируется законом.

В контексте изучения лучших практик по управлению системой профессионального уровня, опыт децентрализации управления системой начального и среднего профессионального образования на региональном и местном уровнях во Франции заслуживает особого внимания [128].

К компетенции региональных органов власти относится выполнение следующих обязательств: строительство, эксплуатация и планирование деятельности профессиональных и технологических лицеев системы начального профессионального образования и обучения. Частные профессиональные лицеи действуют на основе договора [119], заключаемого с государственным органом управления образованием, на основе которого из государственного бюджета финансируются оплата труда преподавателей и расходы по заочному обучению. Содержание образовательной подготовки и планирование деятельности образовательных организаций (расширение, увеличение числа и т.д.) разрабатываются на основе анализа информации о состоянии экономики и рынке труда региона.

Сбором и анализом данных занимаются обсерватории занятости и подготовки кадров, имеющиеся в каждом регионе. Главной целью их деятельности являются подготовка ежегодных аналитических докладов и разработка региональных планов по обучению молодежи. Совет директоров Обсерватории занятости и подготовки кадров состоит из представителей государственных органов власти и организаций социальных партнеров, что позволяет удерживать тесные связи между профессиональным образованием и рынком труда. Аналитические доклады рассылаются во все учебные заведения и в Правительство Франции. Правительство на ос-

нове аналитических докладов осуществляет финансирование региональных планов по подготовке кадров, текущие расходы учебных заведений (за исключением оплаты труда сотрудников). Распределение этих средств находится в компетенции главных инспекторов. Управление лицеями осуществляется центральными и региональными, местными органами.

Директора лицеев назначаются Министерством образования Франции. Функции управления директора лицеев осуществляют совместно с Советом управляющих, в состав которого входят представители сотрудников лицея, родителей, студентов, местных органов власти – всего примерно 24–30 человек в зависимости от размеров учебного заведения. Совет управляющих является коллегиальным органом, в компетенции которого входят установление внутреннего распорядка работы, формирование учебного расписания, распоряжение расходами и доходами лицеев [128]. Таким образом, управление в учебных заведениях начального профессионального уровня также децентрализовано.

Система непрерывного профессионального образования представлена центрами профессионального обучения, большая часть которых находится при промышленных предприятиях, но центры есть и при торгово-промышленных палатах. Важную функцию в финансовом обеспечении программ профессиональной подготовки играет Фонд по привлечению средств для профессионального образования. В соответствии с действующим законодательством в 98 региональных отделениях Фонда концентрируются обязательные отчисления от фонда заработной платы предприятий региона на подготовку и повышение квалификации кадров в размере 0,25% (для предприятий с численностью менее 10 работающих) и 1,5% (для предприятий с численностью более 10 работающих). Если предприятие состоит из одного человека, то отчисления не производятся. Фактические же затраты предприятий Франции на подготовку кадров составляют в среднем 3,5% от фонда заработной платы предприятий.

Таким образом, во Франции создана эффективная система обучения, когда любой сотрудник, проработавший на предприятии / организации более двух лет, имеет право на обучение продолжи-

тельностью от года до трех лет, причем финансирование обучения осуществляется через региональные отделения Фонда по привлечению средств для профессионального образования, а заработная плата сотруднику на период обучения сохраняется. Предприятие / организация не имеет права отказать сотруднику в обучении. В то же время если в соответствии с планом обучения компании предусмотрено обучение работника, то он не может отказаться от обучения.

Центральный уровень управления профессионального образования АО Франции находится в компетенции Министерства образования и Министерства занятости и солидарности.

Министерство образования выполняет следующие функции:

- разрабатывает национальную политику и стратегию в области подготовки кадров, национальные стандарты, квалификационные требования, учебную документацию для организаций профессионального образования, а также меры по реализации национальной политики;

- утверждает национальные стандарты и квалификационные требования;

- финансирует профессиональное образование и обучение, выделяет регионам гранты на покрытие текущих расходов, покупку оборудования, заработную плату преподавателей и сотрудников учебных заведений и повышение их квалификации;

- собирает и анализирует статистические данные по профессиональному образованию и подготовке.

При Министерстве образования создана государственная организация ГРЭТА (англ. – *GRETA*), основной задачей которой является реализация программ непрерывного профессионального обучения.

Министерство труда и солидарности выполняет следующие функции [122]:

- финансирует профессиональное обучение в тех отраслях, где нет отраслевой системы подготовки кадров;

- собирает и анализирует статистические данные по потребностям рынка труда в профессиональных кадрах.

При Министерстве занятости и солидарности создана в 1949 г. и действует до настоящего времени Национальная ассоциация по

профессиональному обучению взрослых АФРА (англ. – *AFPA*), основной задачей которой является борьба с безработицей и социальной изоляцией. Ассоциация АФРА – это «самая большая во Франции и в Европе организация профессиональной подготовки взрослых с общим числом персонала 11,5 тыс. чел. Ее финансирование осуществляется на 80% из госбюджета и на 20% – из Европейского сообщества» [122]. Ежегодно Ассоциация АФРА обучает примерно 250 тыс. чел. основным профессиям, выдавая дипломы Министерства труда и солидарности. «Сроки обучения от трех до двенадцати месяцев для безработных и 40 академических часов – для работающих. Подготовку проходят рабочие промышленности, строительства, сферы услуг; большинство обучающихся – безработные (они учатся бесплатно). 70% обученных Ассоциацией АФРА трудоустраиваются – контроль ведется через наблюдательные центры (обсерватории занятости и подготовки кадров). Управление деятельностью Ассоциации АФРА осуществляется Ассамблеей, которая собирается дважды в год и состоит из 39 членов: из них 13 представителей объединений работодателей, 13 членов профсоюзов и 13 представителей Министерства занятости и солидарности в регионах. В состав Ассоциации АФРА входят 193 центра профессиональной ориентации с психологами, 265 центров образования и семь центров развития. При ассоциации имеются Институт повышения квалификации преподавателей, Институт дистанционного обучения и Центр обучения инвалидов» [122].

Национальная сеть торгово-промышленных палат в 1998 г. создала Ассоциацию сертификации профессиональных компетенций (франц. – *l'Association pour la certification des compétences professionnelles*) для оценки неформальных квалификаций, полученных на рабочем месте, в рамках стандартов, определяемых Ассоциацией, и ее документальное подтверждение сертификатами. Оценка работников с последующей сертификацией проводится в основном на базе портфолио¹. В настоящее время сертифицируются:

¹ Портфолио (англ. – *Portfolio*) – способ документирования, накопления и оценки индивидуальных достижений обучающегося в определенный период его обучения. Метод оценивания с помощью портфолио используется в обучении, основанном на компетенциях, в том числе и при оценке неформального и спонтанного обучения [41].

- навыки секретаря-референта;
- навыки торгового представителя;
- навыки торгового представителя в дистанционной торговле;
- навыки персонального обслуживания клиентов;
- навыки менеджера;
- навыки использования информационных технологий;
- навыки технического обслуживания;
- навыки работников отелей;
- коммуникационные навыки.

Частный сектор (предприятия текстильной, табачной промышленности, банки и страховые компании) активно стал использовать валидацию для определения профессиональных компетенций работников.

Практика оценки профессиональных квалификаций, обеспеченная хорошо разработанной законодательной базой и сетью центров валидации по всей Франции, также заслуживает изучения.

Акт о признании профессиональных навыков был принят во Франции в 1992 г. и обязал органы, выдающие дипломы, признавать профессиональные навыки граждан, имеющих пятилетний опыт работы, и освобождать их от экзаменов. Введение в действие Акта способствовало переходу от системы экзаменов, оценивающей академические знания в рамках формальной системы обучения, к системе оценки компетенций и навыков, полученных вне системы формального образования.

Закон «О социальной модернизации» был принят в 2002 г. Благодаря этому Закону была введена «валидация знаний, приобретенных посредством опыта» (франц. – *Validation des Aquis de l'Expérience*), право ее реализовывать получили государственные органы, образовательные организации и работодатели. Закону предшествовало несколько этапов: в 1985 г. был принят закон, позволивший учитывать опыт работы для обучения по программам высшего образования; в 1986 г. Министерством занятости и солидарности была создана сеть из 110 государственных центров по оценке компетенций (франц. – *Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences*), в рамках которых граждане могли оценить свои

навыки и на основании этого составить индивидуальный план обучения или план профессиональной карьеры¹.

В 1991 г. был принят закон, предоставивший работникам, имеющим опыт работы не менее пяти лет, причем из них 12 месяцев на одном предприятии / организации, право на независимую оценку компетенций (франц. – *bilan de compétences*) или навыков, а также оплачиваемый отпуск на период прохождения процедуры оценки в аккредитованных центрах (до 24 рабочих часов). Финансирование было обеспечено за счет обязательных взносов работодателей и субсидий Правительства Франции. Благодаря этому независимая оценка компетенций оказалась доступной безработным и стала инструментом борьбы Правительства с безработицей, а в 1992 г. в законодательство было введено понятие «валидация ранее полученного профессионального обучения» (франц. – *Validation des Acquis Professionnels*). «Это позволило людям с опытом работы не менее пяти лет освободиться от сдачи определенных экзаменов для получения квалификаций, присуждаемых Министерством образования (среднее и высшее образование), на базе имеющегося профессионального опыта. Для признания данного опыта от гражданина требовалось представить на рассмотрение портфолио с детальным описанием осуществляемой деятельности и приобретенных навыков (компетенций), которое затем рассматривалось группой экспертов (жюри) с присуждением зачетных единиц компонентам курса обучения или предоставлением доступа к курсу, для поступления на который в ином случае потребовались бы другие формальные квалификации.

В контексте Закона о социальной модернизации, принятого 2002 г., эта модель валидации была расширена и включила все основные типы квалификаций (сертификации), используемые во Франции, что сделало возможным присвоение полных квалификаций на основании знаний, приобретенных посредством опыта работы не менее пяти лет (ранее – не менее трех лет)» [121, с. 37–43]. Законом было провозглашено создание Национальной комиссии по профессиональным сертификатам (франц. – *Commission*

¹ В это время не существовало определенных стандартов, на основании которых должна проводиться оценка навыков отдельного человека.

Nationale de la Certification Professionnelle), в состав которой вошли представители министерств, социальные партнеры, эксперты и представители торговых палат и регионов. Также была создана специальная комиссия по рассмотрению запросов включения квалификаций в Национальный перечень профессиональных квалификаций. Основными задачами, которые должна решить Национальная комиссия по профессиональным сертификатам, были определены следующие:

- создание и управление Национальным перечнем профессиональных квалификаций (франц. – *Répertoire national des certifications professionnelles*);

- управление реформированием и модернизацией квалификаций (дипломов и сертификатов) на основании разработок в областях образования и рынка труда;

- разработка рекомендаций для организаций, которые предоставляют профессиональные квалификации, и предоставление информации о взаимосвязях между различными квалификациями.

В Национальный перечень профессиональных квалификаций вошло около 15 тыс. различных квалификаций:

- около 11 тыс. университетских квалификаций высшего образования;

- более 700 квалификаций среднего образования (сертификат профессиональной подготовки, диплом техника высшей квалификации и др.), присваиваемых Министерством образования;

- 600 сертификатов, присваиваемых другими министерствами, включая 150 сертификатов профессиональной компетенции (франц. – *Certificats de Compétences Professionnelles*), присваиваемых Министерством занятости и солидарности;

- 800 квалификаций, присваиваемых частными организациями, включая сертификаты о компетенциях, приобретенных на предприятии (франц. – *Certificats de Compétences Entreprise*), присваиваемые Торговой палатой;

- 400 сертификатов профессиональной квалификации (франц. – *Certificats de Qualification Professionnelle*) [121, с. 37–43].

Целями независимой оценки компетенций стали:

- оценка профессионального и личного опыта;

- выявление и оценка знаний и навыков, полученных на работе, в процессе обучения и жизни в обществе;
- определение потенциала личности;
- оказание помощи гражданам в управлении их личными ресурсами и распоряжения ими;
- выстраивание профессиональных приоритетов;
- создание условий для максимального использования личных качеств граждан при выборе карьеры и ее смене.

Процесс валидации построен следующим образом. Гражданам, планирующим пройти процедуру валидации, может быть предоставлен оплачиваемый отпуск при соблюдении определенных условий. Процедура валидации проводится в аккредитованных центрах компетенций (франц. – *Centres de Bilan de Compétences*) на основании портфолио, составленного кандидатом. Портфолио рассматривается жюри (группа по оценке), которая состоит из экспертов. После завершения анализа кандидату выдается документ по результатам оценки центра компетенций и рекомендации по дальнейшему обучению, если таковое необходимо для достижения карьерных планов кандидата.

2.9. Швеция

Техническое профессиональное образование и подготовка в Швеции полностью интегрированы в систему образования. Миссия технического профессионального образования и подготовки, как это определено Правительством Швеции, заключается в выполнении реальных потребностей рынка труда. Поэтому Правительство берет на себя функции планирования и осуществления политики и программ ТПО и подготовки¹.

Стратегия развития технического профессионального образования и подготовки ориентирована в основном на повышение качества и статуса ТПО через:

¹ Законодательная база ТПО в Швеции: Закон об образовании 2010 г. содержит общие положения для всех школьных форм и основные положения для различных школьных форм образования. Постановление по профессионально-техническому образованию в гимназиях 2010 г. Постановление по образованию взрослых 2011 г. [22, 64, 65, 111].

– диверсификацию программ ТПО и квалификаций, а также упорядочение программ технического профессионального образования и подготовки;

– выделение большего количества времени на изучение профессиональных предметов наряду с внедрением новых программ ученичества;

– поощрение муниципалитетов к организации профессионально-ориентированных программ.

Мобильность в ТПО Швеции. Правительство способствует мобильности в рамках технического профессионального образования и подготовки в соответствии:

– с Европейской рамкой квалификаций для обучения в течение жизни;

– Европейской кредитной системой для профессионального образования и обучения;

– Европейской системой качества в профессиональном образовании и профессиональной подготовки.

Формальное, неформальное и информальное образование в Швеции.

Вводные программы. Студенты, которые не имеют право на обучение в гимназиях среднего общего образованию, могут обучаться на так называемых вводных программах (швед. – *introduktionsprogram*). Эти программы адаптированы к образовательным потребностям каждого человека и обеспечивают четко заданную траекторию обучения. В основном они направлены на подготовку студентов к рынку труда, а также, если это возможно обеспечивают фундамент для дальнейшего образования.

Профессионально-техническое образование в гимназиях. После девяти лет обязательного школьного образования студенты могут продолжить образование в течение трех лет в гимназиях или профессионально-технических образовательных организациях на: профессиональных и подготовительных к высшему образованию программах.

В учебный план по профессионально-техническим программам учащихся, как правило, включено не менее 15 недель обучения на

рабочем месте (предприятии), причем верхняя планка по производственному обучению не установлена. Производственное обучение не является обязательным для гимназий и дальнейшего продолжения обучения по программам высшего образования. Основополагающие специальные предметы включены во все производственные профессионально-технические программы и различаются по объему в зависимости от типа программы. В целом такие программы достаточно гибкие, студенты имеют возможность и право менять образовательную траекторию, кроме того, возможен перезачет отдельных дисциплин.

Программы ученичества. Эти программы введены в 2011 г. в качестве альтернативы программ профессионального технического образования и подготовки на базе школ. Учащиеся в рамках производственного обучения в области образования 70% времени выполняют свою работу на основе учебной деятельности. Эти программы доступны для взрослых учащихся.

Муниципальное образование для взрослых (швед. – *Kommunal vuxenutbildning*). Обучающиеся в рамках данного образования могут изучать один курс или более в соответствии с их конкретными потребностями и предшествующим образованием. Продолжительность обучения зависит от каждого учебного плана, который разработан на основе индивидуальных образовательных потребностей обучающегося и возможностей образовательной организации. Муниципальное образование для взрослых направлено на взрослых граждан Швеции, которые хотят завершить свое профессионально-техническое образование или полное среднее образование, а также получить или изменить профессиональную квалификацию. Такое обучение может быть на базе гимназий или профессионально-технических образовательных организаций.

Высшее профессиональное образование. Под высшим профессиональным образованием Швеции понимается образование, дающее специальные знания и сертификацию для работы в определенной профессии. Обучение длится от шести месяцев до двух лет (очная форма) и предполагает теоретическое и производственное обучение. К примеру, в так называемых программах продвинутого профессионального образования не менее 25% времени обучения

проходит на рабочем месте. Это позволяет студентам получить опыт работы и установить контакт с будущим работодателем. Высшее профессиональное образование можно получить и с помощью дистанционного обучения.

Учебные центры создаются муниципалитетами, профсоюзами, ассоциациями образования взрослых и предназначены для образования взрослых граждан. Учебные центры предлагают программы ТПО всех уровней образования, консультирование по профориентации и организуют экзамены на своей базе. Учебные центры оснащены компьютерными классами с доступом в Интернет.

Дополнительное образование не является частью системы образования Швеции, но, тем не менее, поддерживается правительством, так как считается дополнением к полному среднему образованию. Дополнительное образование предлагается учащимся старших классов школы и взрослым гражданам в основном в области искусства, культуры и ремесел частными образовательными организациями или частными лицами.

Система неформального обучения в ТПО Швеции. Неформальное образование взрослых имеет давние традиции в Швеции. Реализуется народными школами (швед. – *folkhögskolor*) и ассоциациями образования взрослых (швед. – *studieförbund*), которые сами принимают решения о содержании и организации обучения. Учебные курсы не ограничиваются содержанием национального стандарта по учебным программам. Обучение является добровольным [22, 87, 88, 111].

Управление и финансирование ТПО в Швеции. Систему профессионального технического образования и подготовки в Швеции регулирует Министерство образования. Муниципалитеты, республиканский и национальный программные советы являются поставщиками ТПО. Национальное агентство по образованию разрабатывает и определяет содержание образовательных программ и требования к уровням ТПО, проводит мониторинг профессионального технического образования и подготовки, разрабатывает меры на уровне регионов и муниципалитетов по внедрению и реализации Европейской системы кредитов на всех уровнях профессионального технического образования и подготовки.

Национальные программные советы (швед. – *nationella programred*) являются консультативными органами и поддерживают постоянный диалог между всеми заинтересованными сторонами относительно качества, содержания и организации ТПО. Каждая профессиональная программа в гимназиях имеет Национальный программный совет. Кроме основной функции Совет ведет сбор данных по трудоустройству выпускников, взаимодействует с работодателями. В Советы входят представители промышленного сектора, образовательных организаций и власти.

Шведское национальное агентство по высшему профессиональному образованию отвечает за высшее профессиональное образование и имеет четкий мандат для обеспечения:

- соответствия профессиональных образовательных программ реальным потребностям рынка труда в квалифицированной рабочей силе;
- развития и поддержания повышения профессиональных компетенций в определенных профессиональных областях.

Агентство собирает и анализирует информацию о профессиональных компетенциях, необходимых на рынке труда в различных отраслях промышленности и регионах, и использует ее в качестве основы для оценки программ, которые будут включены в высшее профессиональное образование, с применением критериев, имеющих отношение к рынку труда. Агентство осуществляет следующие функции: оценка и валидация, мониторинг трудоустройства студентов на рынке труда и подготовка статистических данных о доле студентов в производственном обучении. Кроме того, Агентство администрирует дополнительное образование. Совет рынка труда (швед. – *arbetsmarknadsråd*) – еще одна структура, связанная с Агентством. Совет предоставляет информацию о рынке труда, к примеру, о потребности в профессиональных специализациях, необходимости введения новых и ликвидации невостребованных. Совет работает под председательством главы Агентства, члены Совета являются представителями государственной службы занятости и социальных партнеров. Шведская инспекция школ (швед. – *Skolinspektionen*) отвечает за функционирование независимых школ частных провайдеров. Подобные школы работают на

основе тех же нормативных документов, что и муниципальные школы.

Финансирование ТПО в Швеции. Школы финансируются из городских бюджетов через государственные гранты и муниципальные налоги. Централизованное финансирование рассчитывается на ряде параметров, таких как число населения, его социальная структура и число иммигрантов. ТПО в гимназиях и учебных центрах муниципального образования взрослых бесплатное. В последних студенты оплачивают только учебные материалы. Все программы высшего профессионального образования также бесплатны, более того, обучающиеся могут претендовать на финансовую помощь из Шведского национального совета помощи студентам.

Независимые школы частных провайдеров, получившие разрешение на ведение профессионального образования, могут получать гранты от муниципалитетов на тех же условиях, что и государственные школы.

Неформальное профессиональное техническое образование и подготовка финансируются из платы за обучение учащимися, предприятиями и организациями или общественных грантов. Шведское национальное агентство по высшему профессиональному образованию принимает окончательные решения, касающиеся распределения государственного финансирования и перечня программ, по которым студенты могут претендовать на получение финансовой помощи. Большинство провайдеров дополнительного образования взимают плату за обучение, но по некоторым программам студенты могут претендовать на получение финансовой помощи. Неформальное образование взрослых в значительной степени финансируется государством, регионами и муниципалитетами [22, 88].

Преподаватели и тренеры (мастера) ТПО в Швеции. Как правило, преподаватели ТПО имеют высшее образование, полученное после обучения в течение полутора лет в университетских колледжах или университетах. Преподаватели ТПО должны иметь соответствующие профессиональные знания и обладать педагогическим мастерством. Преподаватель, уже работающий в качестве преподавателя ТПО, но не имеющий степени в области професси-

онального образования, должен получить образование в университетских колледжах или университетах в течение года. Образование преподавателя ТПО предполагает курсы по методике преподавания, а также практике преподавания и педагогике.

Чтобы вести занятия в шведской школе, преподаватель должен пройти регистрацию, учитывающую все дисциплины, по которым он может преподавать. Вместе с тем, в связи с недостатком квалифицированных кадров, преподаватели ТПО часто освобождаются от требований по регистрации. Но при приеме приоритетное право имеют преподаватели, прошедшие регистрацию. Тренер для обучения назначается на рабочем месте [22, 65, 111].

Структура квалификаций и квалификации в Швеции. По завершению программы ТПО в гимназии выпускники получают профессиональный диплом. Некоторые выпускники учебных центров муниципального образования взрослых также могут получить профессиональный диплом. Программы высшего профессионального образования в зависимости от срока обучения ведут к получению различных квалификаций:

– годичная программа ведет к диплому высшего профессионального образования (швед. – *yrkeshögskoleexamen*);

– двухлетняя программа – к получению продвинутого диплома высшего профессионального образования (швед. – *kvalificerad yrkeshögskoleexamen*).

Правительство Швеции внедряет Европейскую систему квалификаций повсеместно. Шведское национальное агентство по высшему профессиональному образованию назначено национальным координатором по внедрению Европейской системы квалификаций. Агентство готовит материалы по соответствию шведской системы профессионального технического образования и подготовки европейской, а также рекомендации и предложения по реализации европейских рекомендаций. Национальное агентство по образованию ответственно за внедрение европейской системы кредитов в профессиональном образовании и обучении. В связи с этим с 2012 г. им готовится аналитика и разрабатываются меры на национальном уровне, которые могут поддержать регионы и муниципалитеты в реализации европейской системы кредитов в профессио-

нальном образовании и обучении на всех уровнях профессионального технического образования и подготовки.

Обеспечение качества. Шведская инспекция школ ведет надзор и отвечает за обеспечение контроля качества как профессионального среднего образования, так и муниципального образования взрослых. Регулярный контроль за образовательными организациями осуществляется на основе ряда критериев и параметров. Шведское национальное агентство по высшему профессиональному образованию отвечает за обеспечение качества высшего профессионального образования путем проведения трех типов проверок: в начале образовательной деятельности на соответствие государственных требований, систематические проверки и проверки при определенных обстоятельствах [22, 111].

Текущие и перспективные реформы, проекты и вызовы в ТПО Швеции. В проекте бюджета на 2013–2017 гг. Правительство Швеции выделило ряд областей в профессиональном среднем и высшем образовании, на которые будут направлены усилия:

- улучшение квалификации преподавателей и персонала ТПО с помощью дальнейшего обучения и квалификации;
- стимулирование провайдеров для разработки программ профессионального образования;
- усиление контроля качества в процессе обучения на производстве путем стимулирования провайдеров ТПО и разработки национальной системы обучения инструкторов ТПО и тренеров, преподающих на предприятиях и в организациях;
- продолжение инвестиций в программы производственного обучения за счет увеличения грантов для работодателей, предоставляющих места для производственного обучения;
- повышение качества профессионального образования взрослых путем вложения значительных инвестиций;
- улучшение высшего профессионального образования с целью привлечения большего числа студентов, в частности иностранных, и учащихся с ограниченными возможностями.

Правительственная инициатива по введению профессионально-ориентированного продвинутого образования для взрослых имеет целью борьбу с последствиями экономического спада и дефицита

рабочих кадров путем привлечения к обучению лиц, которые не завершили среднее образование или имеют потребность дополнить полное среднее профессиональное образование. Эта инициатива рассчитана на три года, в течение которых правительство выделяет гранты муниципалитетам, чтобы увеличить число студентов [22, 44, 65, 111].

Развитию профессионального образования и подготовки в Швеции всегда уделялось большое внимание. В настоящее время в Швеции разработана и реализована собственная уникальная модель профессионального образования, основанная на представлении о непрерывности образования, его опережающем характере и тесном взаимодействии с работодателями при финансовой поддержке государства и адаптации системы профессионального образования к потребностям рынка труда. Конкурентоспособность шведских программ усиливают их практическая ориентация, сочетание обучения на рабочем месте и теоретических занятий, гибкая система образования в быстро меняющихся условиях рынка труда [120].

В реализации программ дополнительного профессионального образования в Швеции с 1990-х гг. особое внимание уделяется социальному партнерству между государственным сектором, бизнесом и образовательными организациями. Необходимость такого социального партнерства в области профессионального образования и подготовки была вызвана многими факторами. Так, образовательный сектор ощущал недостаток связей с бизнесом и рынком труда; отсутствовало взаимодействие между образовательными организациями в сфере профессионального образования (этому препятствовал высокий уровень конкуренции); происходило дублирование образовательных программ; не было анализа потребностей рынка труда, что приводило к низкому уровню качества преподавания и слабой конкурентоспособности учебных программ.

В то же время бизнес не в полной мере осознавал свои потребности в квалифицированных кадрах. Корпорации и рынок труда в целом испытывали недостаток квалифицированных кадров и, напротив, избыток специалистов с низким образованием и компетенциями, которые не соответствовали потребностям предприятий. Отсутствовали механизмы взаимодействия образовательных

организаций с работодателями, было недостаточно конструктивного опыта взаимодействия образовательных организаций с бизнесом при организации обучения студентов на рабочем месте. Образовательные структуры не всегда анализировали рынок труда и потребности бизнеса при разработке учебных программ [82].

На уровне регионов наблюдались высокий уровень безработицы среди молодежи, что усугубляло социальные проблемы в обществе; низкий экономический рост и недофинансирование системы образования.

В такой ситуации Правительством Швеции было принято решение о разработке пилотной схемы развития и реализации профессионального обучения, которая отработывалась с 1996 по 2001 г., а с 2002 г. была внедрена в национальную систему образования.



Рис. 4. Схема «разумного региона» в шведской модели непрерывного образования [136]

Координирует развитие системы профессионального обучения и подготовки в Швеции Национальное агентство по профессиональному образованию [88]. В системе профессионального образования и обучения Швеции основное место занимают регионы.

Понятие «разумный регион» предусматривает устойчивое развитие через непрерывное образование, разработку и внедрение инноваций, направленных на развитие региональной экономики и занятости. Схема «разумного региона» в шведской модели непрерывного образования представлена на рис. 4.

Программы профессионального обучения в Швеции имеют продолжительность от одного года до трех лет и должны включать в себя обучение на рабочем месте в качестве обязательного компонента учебного процесса. Продолжительность обучения на рабочем месте может быть различной, но должна составлять не менее четверти времени от общей продолжительности программы [135].

Развитие и успех системы профессионального обучения в Швеции обусловлены несколькими факторами, среди которых наиболее значимы:

- сочетание теоретических знаний с обучением на рабочем месте;
- возможность в короткие сроки получения профессионального образования для тех, кто хочет приобрести новые рабочие навыки в рамках определенной области деятельности;
- увеличение количества разработок в современных областях экономики, в высокотехнологичных сферах, что требует оперативного повышения квалификации;
- гибкость системы профессионального образования в быстро меняющихся условиях рынка труда.

Акцент в программах делается на практические курсы, совмещенные с глубокими теоретическими знаниями. Программы обеспечивают законченное среднее профессиональное образование, необходимое для трудоустройства.

Структура организаций профессионального образования и подготовки в Швеции выглядит следующим образом: муниципалитеты поддерживают 49% образовательных организаций, бизнес-сектор – 41%, окружные советы – 3%, университеты – 7%.

Ведущим провайдером профессионального образования и подготовки Швеции является Фолькуниверситет [49], основанный в 1936 г. На настоящее время Фолькуниверситет имеет 48 филиалов в Швеции, 7 тыс. штатных сотрудников и около 300 тыс. студен-

тов, в том числе на программах профессионального образования, различных курсах под заказ предприятий, в кружках неформального образования и др. Активную деятельность Фолькуниверситет ведет не только в Швеции, но и в Великобритании, Франции, Эстонии, Германии, России, Белоруссии, где участвует в совместных международных образовательных программах, проводит исследования в области непрерывного образования, качества программ профессионального технического образования и др., предлагает собственные образовательные услуги. Годовой доход Фолькуниверситета составляет около 1 200 млн шведских крон, или около 129 млн евро.

Шведская модель профессионального образования и подготовки построена на следующих принципах:

- создание механизма взаимодействия между государственным сектором, образовательными организациями и бизнес-обществом;

- сотрудничество образовательных организаций профессионального образования и компаний, работающих на рынке труда, при разработке учебных программ, организации конференций и исследований, при проведении учебного процесса и оценке качества образования;

- создание учебных планов в соответствии с потребностями компаний, работающих на региональном рынке;

- приглашение преподавателей-практиков из бизнеса, их участие в оценке качества обучения и в управлении программой через создание Наблюдательного совета или Совета программы;

- обучение на рабочем месте, обучение студентов навыкам решения проблем в практической ежедневной деятельности на предприятии;

- сочетание знаний и умений по разным предметам в работе над конкретным учебным проектом;

- постоянный мониторинг качества обучения и оценки результатов обучения по окончании курса.

Обучение на рабочем месте занимает примерно 25–35% всего времени и основано на интеграции теории и практики. Интегрированное обучение подразумевает непосредственное обучение и тре-

нинги на рабочем месте. Обучение проводится сотрудниками компании по отдельным программам с целевыми модулями. Расходы, связанные с обучением на рабочем месте, оплачивают работодатели.

От интегрированного обучения выигрывают и студенты, и работодатели: работодатель получает квалифицированного сотрудника, подготовленного для конкретного рабочего места, создает кадровый резерв для будущего развития компании, а студент получает работу.

Организация учебного курса начинается с анализа потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах, обучения преподавателей, разработки современного учебного плана для предприятий. Затем проводятся сертификация учебного курса и набор студентов на основе специально разработанных требований.

К ним относятся следующие требования:

- наличие реальной потребности в программах профессионального обучения и подготовки на рынке труда;
- разработка учебных планов в тесном сотрудничестве с основными заинтересованными сторонами: работодателями и социальными партнерами;
- активное участие работодателей и социальных партнеров в учебном процессе по разработанной программе.

Учебно-тематические планы включают кейсы, подготовленные на основе конкретных примеров из бизнеса, обязательный тренинг – введение, а также интерактивные тренинги, направленные на выработку общепрофессиональных компетенций: «Уверенность в себе», «Навыки общения», «Планирование карьеры», «Навыки продаж», «Навыки работы в команде», «Управление временем» и др. Учебный план программы включает дисциплину «Проектный менеджмент. Проектная работа», периоды практики и задания на практику, систему контроля и оценки знаний слушателей.

В шведской системе непрерывного профессионального образования эффективно применяются современные методы обучения, включая проблемное обучение, индивидуальную и групповую проектную работу, применение технологий электронного обучения, приглашение специалистов и экспертов, обучение на рабочем месте, экскурсии на предприятия.

Активное обучение на рабочем месте и применение «проблемного» подхода в образовательном контексте означают, в первую очередь, активную позицию обучающегося, который выполняет исследовательские и аналитические задания. Компания использует студента как «лакмусовую бумагу», как консультанта со стороны, который имеет свой взгляд и является источником обратной связи.

Реализация студентами проектов в компании позволяет решать конкретную проблему компании, обеспечивает работу в команде и формирует соответствующий опыт у студентов. Проектная деятельность основана на пошаговой разработке проекта и предусматривает консультации с тренером и менеджером компании. Отчет и презентация результатов позволяют контролировать и оценивать эффективность учебных проектов.

Подбор преподавательского состава проводится на конкурсной основе, после тщательного изучения резюме кандидатов и персональных рекомендаций. При выборе преподавателя имеют значение соответствующее образование, опыт преподавательской деятельности в сфере образования взрослых, опыт работы в бизнесе, хорошие коммуникативные навыки, свободное владение английским языком. При подборе преподавателей тщательно проверяются рекомендации, в том числе руководитель программы старается по возможности связаться с другими коллегами преподавателя, не указанными в качестве давших рекомендации, чтобы получить как можно более объективную картину о кандидате. С кандидатами на преподавательскую должность проводится собеседование, составляется и подписывается контракт, который содержит следующие обязанности:

- разработка учебного плана по своей дисциплине;
- чтение лекций;
- поддержание высокого уровня обучения;
- мотивирование и поощрение студентов;
- создание и поддержание здоровой атмосферы в группе;
- готовность преподавателя к его оценке студентами в конце каждого прочитанного курса.

Национальное агентство образования Швеции разрабатывает концепции и руководящие принципы для системы профессиональ-

ного образования и подготовки, утверждает учебные программы, обеспечивает финансирование программ и контролирует использование финансовых средств. Утвержденные учебные планы должны отвечать реальным потребностям рынка труда и быть адаптированы каждые 1–3 года. Шведская концепция непрерывного профессионального образования основывается на тесном сотрудничестве предприятий и различных исполнителей программ на местном и региональных уровнях и предполагает активное участие работодателей в процессе разработки учебных планов и программ.

Ответственность за качество образования несут провайдеры, региональные органы и работодатели.

Работодатели принимают участие в разработке учебных программ, которые обсуждаются в разных форматах; в проведении исследований рынка труда; предоставляют места для практики; осуществляют руководство практикой и проектной работой; оплачивают расходы, связанные с обучением на рабочем месте; приглашают для преподавания практиков из бизнеса; ставят перед студентами задачи для реализации проектов во время обучения; участвуют в оценке качества обучения и в управлении программой в формате Наблюдательного совета или Совета программы.

Для управления программами создаются Советы программ ДПО, в которые входят представители местных региональных властей, бизнес-сектора, общественных организаций, студенческой группы и преподавателей. Эксперты решили, что бизнес-сектор должен активно участвовать в программах на протяжении всего учебного процесса, для чего и была разработана новая организационная структура ДПО. Совет программы осуществляет постоянное усовершенствование учебных планов, принимает решения, необходимые для организации процесса обучения. Основными задачами Совета программы являются мониторинг и контроль учебного процесса, для чего члены Совета собираются 4–5 раз в год, обсуждают ситуацию и вносят корректировки как в учебный план, так и в процесс обучения.

Основная ответственность за организацию учебного процесса лежит на администраторе и координаторе программы. При этом администратор отвечает за педагогический мониторинг и обеспе-

чивает контакты преподавателей и студентов, а координатор отвечает за места производственной практики и обеспечивает связь с работодателями.

Профессиональное обучение и подготовка в Швеции реализуются в следующих формах: очное обучение, обучение неполного дня, смешанное обучение с использованием дистанционных технологий.

Ежегодно по программам профессионального обучения и подготовки в Швеции обучаются около 17 тыс. студентов, которые получают финансовую поддержку от государства, как и при получении высшего образования. Средний возраст студентов составляет 29 лет; среди них преобладают мужчины (53%). Среди студентов высшее профессиональное образование имеют около 33%, незаконченное высшее образование – около 22% граждан.

По окончании обучения и при условии успешной сдачи экзамена учащимся выдается диплом о профессиональном образовании. Статистика показывает, что около 80% выпускников программ находят работу или начинают свой бизнес, а примерно 8% продолжают обучение в университетах. Таким образом, лишь около 12% выпускников профессиональных программ не удается решить вопросы, связанные с трудоустройством.

Распределение студентов по секторам в процентном соотношении представлено на рис. 5.

Образовательный процесс по программам профессионального образования и подготовки в Швеции предполагает постоянный мониторинг, контроль за качеством, гибкость, проведение тренингов, диалог, консультации, работу в команде.

Оценка и мониторинг программ профессионального образования и подготовки в Швеции включают оценку процесса обучения и оценку преподавателей студентами, оценку успеваемости студентов, оценку процесса обучения Наблюдательным советом. Система оценки и мониторинга программ профессионального образования и подготовки включает несколько этапов: первый – экспертиза до начала учебной программы; второй – мониторинг в ходе программы; третий – итоговая оценка.

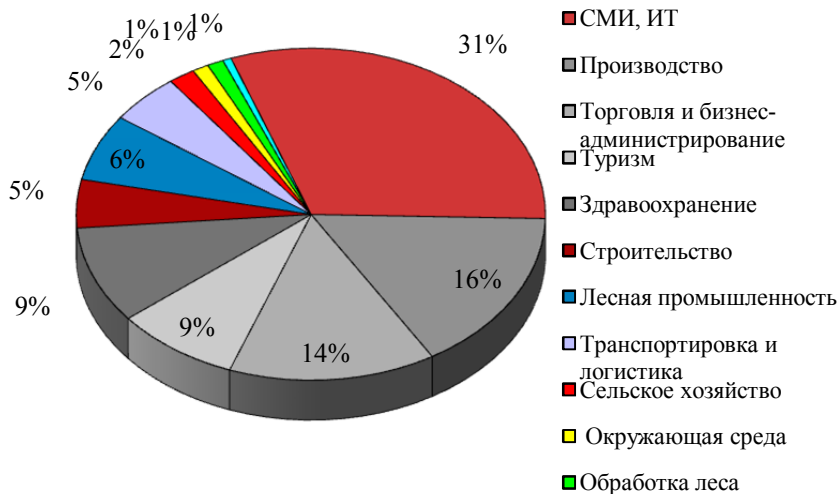


Рис. 5. Распределение студентов по секторам в процентном соотношении [136]

Применяются следующие методы проведения оценки:

- внутренний анализ и оценка качества программы профессионального образования и подготовки администратором программы на основе анкетирования с отчетом в качестве результата;
- анализ качества реализации программы профессионального образования и подготовки Советом программы с отчетом в качестве результата;
- анкетирование студентов со статистическим анализом анкет в качестве результата;
- встречи с фокус-группами студентов и преподавателей – с Советом программы;
- анализ документации по программе профессионального образования и подготовки.

На этапе экспертизы до начала учебной программы проводятся исследование потребностей компаний в обучении, отбор преподавателей по перечисленным выше критериям, тренинг для преподавателей. Создается Совет программы, куда входят представители работодателей и студентов, преподаватели, администратор программы. Согласно потребностям компаний составляется учебный план, организуется практика в компании, с которой заключается договор. Далее готовится и

утверждается бюджет программы и начинается отбор студентов на программу с использованием анкет или эссе, интервью, тестирования по информационным технологиям и иностранному языку.

Составляется план внутреннего мониторинга и оценки программы, расписание, организуются образовательный процесс, устанавливается управление программой, выделяются помещения, оборудование, определяются функции, роли и компетенций администратора и координатора.

Контроль знаний включает оценку групповой работы, реализацию проекта, презентацию результатов и выдачу сертификатов.

На втором этапе непосредственной реализации программы проводится мониторинг следующими методами:

- анкетирование студентов;
- внутренний анализ программы профессионального образования и подготовки;
- встречи со студентами;
- проведение фокус-группы (пять или шесть студентов);
- интервью или встречи с организаторами программы, Советом программы, преподавателями программы;
- анализ документов: посещаемость, успеваемость, протоколы заседаний Совета программы.

Внутренний анализ программ профессионального образования и подготовки предполагает анализ следующих аспектов программы:

- отбор студентов (маркетинг и информация об образовательной программе, отбор и процесс рекрутинга студентов на программу, описание целевой группы, трудности, с которыми организаторы программы столкнулись при отборе студентов);
- организация образовательного процесса;
- деятельность Совета программы, включая принятие решений Советом (протоколы всех заседаний) и письменный отчет Совета;
- практика в компании, включая схему осуществления практики; интеграция с теорией; оценка практики студентами; трудности, связанные с осуществлением практики;
- формы и методы обучения, в том числе совмещение разных форм обучения, включая дистанционную; проблемное обучение; участие представителей бизнеса в качестве инструкторов;

– участие студентов, включая их влияние на программу и способы влияния.

Итоговая оценка определяется с помощью анкетирования студентов, внутреннего анализа программ профессионального образования и подготовки, оценки программы Советом и отчета по результатам.

В основе шведских программ переподготовки лежит принцип соответствия нуждам экономики, рынка; учебные планы согласуются с представителями работодателей, которые являются заказчиками и «потребителями» образовательного продукта; в основе обучения лежит проблемный подход «от знаний к навыкам». Кроме того, конкурентоспособность шведских программ обеспечивается использованием современного оборудования и информационных технологий в процессе обучения, что, с одной стороны, расширяет целевую аудиторию, а с другой – позволяет эффективно организовать учебный процесс, привлекая опытных специалистов.

Если сформулировать кратко главную особенность шведской модели, которая на сегодняшний день получила широкое распространение в странах Европейского союза, можно отметить, в первую очередь, эффективное решение проблемы профессионального обучения и переподготовки по запросу бизнес-сообщества, реализация концепции непрерывного образования и социальное партнерство.

Причины, по которым в Швеции появилась необходимость в новой модели профессионального обучения и переподготовки, – это переход общества к новой экономической модели – экономике, основанной на знаниях. Рынок труда в этих условиях предъявляет высокие требования к специалисту, поэтому между полученными знаниями и приобретенными навыками должна быть тесная взаимосвязь, а специалист должен сохранять мобильность и уметь использовать полученные знания на практике.

Шведская модель профессионального обучения и переподготовки с 2008 г. получила продвижение в 22 регионах Российской Федерации. При поддержке Фолькуниверситета в 2003 и 2004 гг. была создана группа экспертов в сфере дополнительного профессионального образования из представителей Министерства образования и науки Российской Федерации, нескольких российских университетов, Шведского национального агентства по дополни-

тельному профессиональному образованию в целях проведения анализа профессионального образования в российских государственных вузах. Группа активно проработала в течении 2 лет и подготовила ряд отчетов по этому вопросу.

На основе исследования, проведенного группой экспертов, Фолькуниверситет с 2004 по 2006 гг. инициировал пилотный проект, финансируемый организацией СИДА – «Развитие рынка труда в Архангельской области». Целью проекта было создание европейской модели профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для российских университетов.

Этот совместный российско-шведский проект был реализован на базе Архангельского государственного технического университета. По новой европейско-российской модели дополнительного профессионального образования в течение двух лет прошли подготовку сто студентов и двенадцать преподавателей. Разработанная модель получила высокую оценку в российском академическом сообществе.

В связи с успехом проекта в Архангельске было принято решение внедрить разработанную модель в некоторых российских университетах. В настоящее время по разработанной модели работают университеты в Санкт-Петербурге, Москве, Архангельске, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Сочи, Иваново, Ярославле, Тольятти, Томске, Новосибирске, Республике Татарстан, Чувашской Республике. Российско-шведские программы профессиональной подготовки и переподготовки реализуются по следующим направлениям:

- менеджмент туризма и гостеприимства;
- менеджмент ресторанного бизнеса;
- спортивный менеджмент;
- финансы и страхование;
- банковское дело;
- менеджмент торговых и развлекательных центров;
- государственное и муниципальное управление.

В Национальном исследовательском Томском государственном университете в 2011 г. была разработана совместная российско-шведская программа профессиональной переподготовки «Электронный бизнес», построенная на принципах шведской модели дополнительного профессионального образования.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА В СТРАНАХ АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

По мнению экспертов, «в течение последних десятилетий XX в. Азиатско-Тихоокеанский регион превратился в мировой экономический центр. Через регион проходит большая часть мировых торговых путей, именно здесь сосредоточены огромные производственные мощности, запасы полезных ископаемых и стратегического сырья, здесь проживает большая часть населения планеты. Экономический потенциал государств АТР неизменно растет, соответственно, усиливается влияние государств АТР в мире. По данным Экономической и социальной комиссии ООН для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), менее чем за 20 лет (с 1990 по 2008 г.) совокупный ВВП государств Азиатско-Тихоокеанского региона почти удвоился и составил 17,7 трлн долл. США, что сопоставимо с совокупным ВВП Европейского союза. Многие страны являются участниками сразу нескольких региональных объединений, которые играют все большую роль в мировой политике. С конца 1980-х гг. в АТР наблюдается устойчивая тенденция интенсификации интеграционных процессов и создания новых региональных группировок» [131].

По мнению экспертов, «развитие человеческого капитала и формирование экономики знания в странах – партнерах АТЭС рассматриваются в качестве важных разделов общей повестки дня организации. Национальные системы образования и их взаимообогащающее сотрудничество все больше становятся эффективными инструментами достижения этих целей. На развитие образования в концепции человеческого капитала и экономики знаний государствами – членами организации тратятся колоссальные средства. Они составляют более половины всех общемировых затрат» [129]. Сотрудничество в области образования государств Азиатско-Тихоокеанского региона, прежде всего, направлено на развитие академической и трудовой мобильности.

Для реализации этой цели были разработаны и подписаны две региональные конвенции ЮНЕСКО: Региональная конвенция о признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах Азии и Тихого Океана (Бангкок, 1983 г.) и Азиатско-Тихоокеанская региональная конвенция о признании квалификаций в области высшего образования (Токио, 2011 г.).

Страны Азиатско-Тихоокеанском региона в первое десятилетие XXI в. столкнулись с высоким уровнем безработицы среди молодежи [99]. Только в 2005 г. 45% молодых людей (примерно 39,2 млн чел.) оказались безработными. Выяснилось, что у молодежи в три раза больше шансов оказаться безработными, чем у взрослых, особенно это касается женщин. В соответствии с рекомендациями Шанхайского консенсуса и решениями Международного форума ЮНЕСКО (ноябрь 2012 г.) Международный центр ЮНЕСКО-UNEVOC в сотрудничестве с Корейским исследовательским институтом профессионального образования и обучения и Германской ассоциацией международного сотрудничества организовал региональный форум по вопросам продвижения ТПО для трудоустройства молодежи и устойчивого развития для Азиатско-Тихоокеанского региона в сентябре 2013 г. в Сеуле (Республика Корея). Мероприятие было направлено на расширение региональной гармонизации с целью продвижения трансформации ТПО через сети, партнерства и для мобилизации опыта и ресурсов. Оно стало платформой для демонстрации инновационных и научно обоснованных региональных перспективных методов в областях «молодежь и навыки» и «экологическое ТПО». В форуме приняли участие около 60 участников из 22 стран мира [112].

Помимо штаб-квартиры ЮНЕСКО и региональных бюро ЮНЕСКО в Азиатско-Тихоокеанском регионе, организация деятельности UNESCO-UNEVOC в регионе извлекла пользу из сотрудничества со следующими центрами UNEVOC: Технический колледж Plan Staff Коломбо (Филиппины); Департамент политехнического образования министерства высшего образования (Малайзия); Университет Гриффита (Австралия); Гонконгский институт образования (Китай); Корейский научно-исследовательский институт профессионально-технического образования (Республика

Корея); Департамент технического и профессионального образования Министерства образования и обучения (Вьетнам); Национальный центр по профессионально-техническому образованию и исследованиям (Индия); Управление комиссии профессионального образования (Таиланд); Королевский технологический институт Мельбурна (Австралия); Школа образования и профессионального обучения (Австралия); центр ЮНЕСКО-UNEVOC в Монголии; Колледж науки и технологии Western Visayas (Филиппины) и Технологический институт экономики Чжэцзян (Китай) [113].

Развитие профессионального образования и подготовки в большинстве стран АТЭС находится в центре внимания правительств стран-участниц. «За последние 10–15 лет в странах АТР, – по мнению специалистов, – произошли значительные изменения в сфере высшего образования, характеризуемые экспоненциальным увеличением численности государственных и частных вузов, развитием сетей трансграничного и дистанционного образования, динамичным ростом ежегодного набора студентов и международной академической мобильности. Все это привело к драматическим изменениям в управлении системами образования и менеджменте отдельных вузов, к появлению непрерывного образования и, как следствие, новых акцентов в обеспечении качества и транспарентности образования. Доступ зарубежных партнеров и пользователей к ясной и достоверной информации об интересующих их национальных системах образования, квалификациях и образовательных программах, предоставляемой на всех уровнях, приобрел в новых условиях сотрудничества принципиальное значение» [129].

Лучшие практики и опыт развития дуального образования и интегрированного нашли отражение в специально созданном в 1999 г. Азиатско-Тихоокеанском журнале дуального образования (англ. – *The Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, APJCE*)¹.

¹ На сегодняшний день журнал стал хорошо известным экспертным изданием в области дуального образования и интегрированного обучения. Журнал располагается в сети Интернет (официальный сайт – <http://www.apjce.org>) – ко всем публикациям редакцией открыт свободный доступ. Публикации посвящены вопросам развития профессионального образования и подготовки в странах АТЭС, международному опыту в области дуального образования [3].

Ниже будет рассмотрен опыт в области профессионального образования и подготовки ведущих стран Азиатско-Тихоокеанского региона.

3.1. Республика Корея¹

Система профессионального технического образования и подготовки в Корее является фактором эффективного поддержания быстрого экономического роста в последние 40 лет. В 1960-х и 1970-х гг. система профессионального технического образования и подготовки была направлена на обеспечение начальной подготовки для больших групп населения для удовлетворения растущего спроса на рабочую силу. В 1980-х гг. система профессионального технического образования и подготовки была переориентирована на повышение уровня квалификации работников. В соответствии с Законом о занятости населения, в 1990-х гг. произошло увеличение организаций ТПО, что помогло выйти Корее из азиатского финансового кризиса. Цель профессионального технического образования и подготовки с 2000 г. заключается в уменьшении разделения функций и обязанностей участников ТПО и укреплении между ними сотрудничества. Для этого были предприняты широкомасштабные усилия, направленные на реформирование структуры и стратегии профессионального технического образования и подготовки. Стратегия ТПО сегодняшнего этапа состоит в обеспечении квалифицированными кадрами отраслей экономики, которые испытывают спрос в кадрах.

Законодательная база, регулирующая ТПО в Южной Корее. Вопросы профессионального технического образования и подготовки находятся в ведении Министерства занятости и труда, Министерства образования и Министерства торговли, промышленности и энергетики. Функционирование системы профессионального технического образования и подготовки регулируется Законом развития профессиональных навыков, Законом о содействии производственному образованию и сотрудничеству промышленности

¹ Ранее материал опубликован в статье [134].

и исследовательских институтов, Законом о содействии профессиональному образованию и подготовке специалистов с техническими квалификациями. Закон о профессиональном обучении (с изменениями от 16 января 1967 г.) инициировал создание системы профессиональной подготовки. Ранее профессиональная подготовка регулировалась Законом о трудовых стандартах и Законом по поддержке производственного образования, но позже вышеуказанные законы были объединены. С этого времени профессиональная подготовка регулируется только одним законом, а именно Законом о профессиональной подготовке, отражающим национальную политику.

В развитие профессиональной подготовки существенные положительные изменения внес Закон о поощрении работников в участии в профессиональной подготовке (с изменениями от 24 декабря 1997 г.). Закон содействовал созданию конкурентоспособной системы профессиональной подготовки для рынка труда и расширения участия частного сектора в профессиональном техническом образовании и подготовке. Закон снял целый ряд ограничений для частного учебного сектора, ввел финансовую поддержку учебным заведениям и расширил участие коммерческих корпораций в профессиональной подготовке. В 2004 г. Закон о поощрении работников в участии в профессиональной подготовке был заменен на Закон развития профессиональных навыков. Новый закон стал правовой основой приоритета профессиональных программ по целой группе профессий, включая стратегические и усиления поддержки незащищенных групп населения, в том числе сезонных рабочих.

В Закон о страховании занятости 27 декабря 1993 г. были внесены поправки, которые обеспечили страхователя возможностями по развитию и совершенствованию его профессиональных компетенций на протяжении всей карьеры. Кроме того, поправки затронули реализацию политики в области развития профессиональных навыков и навыков по охране труда, пособия по безработице.

Закон о содействии развитию производственного образования и сотрудничества системы профессионального образования с промышленностью обеспечивает подготовку творческой рабочей силы, создание эффективной системы подготовки, распространения

и коммерциализации новых знаний и технологий, необходимых для развития промышленности на основе взаимодействия между образованием и исследованиями. Закон о содействии развитию профессионального образования направлен на развитие эффективности и качества системы профессионального технического образования и подготовки, что поможет раскрыть способности и таланты корейских граждан и послужит улучшению жизни людей и развитию национальной экономики.

Кроме того, система ТПО тесно связана с рамочным Законом о политике в области занятости, Законом о развитии людских ресурсов, Законом о непрерывном образовании и Законом о высшем образовании.

Национальная стратегия. Корея поддерживает развитие профессиональных навыков работников, чтобы повысить уровень компетентности общества в целом. Национальная стратегия подразумевает развитие навыков в течение всей трудовой жизни, развитие навыков как всеобщего права граждан, так и расширения системы и культуры компетентности общества, поддержание системы ТПО, продвижение, укрепление компетенций уже работающих граждан, гармонизацию между работой и образованием, а также поддержку занятости.

Кроме того, Правительство Республики Корея представило инициативу «Видение–2020: профессионально-техническое образование для всех», чтобы объединить работу, образование и продвижение инноваций в системе профессионального образования с видением, направлением и стратегией страны. «Видение-2020» направлено на продвижение открытой системы профессионально-технического образования, ориентированной на профессиональную компетентность и эффективный, гибкий переход из школы на работу и с работы в школу [69].

Формальная, неформальная и информальная система ТПО в Южной Корее. Система образования Южной Кореи делится на две части: формальное образование (начальная школа, средняя школа, университеты и колледжи) и профессионально-техническое образование.

Среднее полное общее образование в Республике Корея включает в себя следующие ступени [132]:

Начальная школа (1–6-й классы), в школу принимают детей, достигших 6-летнего возраста.

Первый цикл образования длительностью три года, осуществляемый на 7–9-м году обучения в общеобразовательных школах (основное общее среднее образование).

Второй цикл среднего образования, осуществляемый в течение трех лет в общеобразовательных и специализированных школах (10–12-й годы обучения), является заключительным этапом (циклом) полного среднего образования.

Продолжительность обучения для получения полного среднего образования составляет 12 лет. Среднее образование состоит из двух этапов: младшей средней школы и старшей средней школы. Обучение на завершающем этапе среднего образования реализуется в трех типах старших средних школ: общеобразовательных (академических), профессиональных и специализированных (языковых, научных, школах искусств), продолжительность обучения составляет три года.

Для поступления в эти школы выпускники младших средних школ сдают национальные вступительные экзамены (корейский – *Kodung Hakkyo Ipnak Sihom*) – для поступления в общеобразовательную старшую среднюю школу и квалификационные экзамены (корейский – *Silopgye Kodung Hakkyo Sunbal Chedo*) – для поступления в старшую профессиональную школу. В академических школах учащиеся изучают обязательные общеобразовательные дисциплины только в течение первого года обучения, а со второго года начинается специализация по научному или гуманитарному направлениям. В профессиональных школах 40% нагрузки относится к общеобразовательной программе и 40% – к изучению профессиональных дисциплин, остальное время – дисциплины по выбору. Обучение во всех типах старших средних школ построено на системе зачетных единиц (кредитов), для получения итогового документа выпускники должны иметь не менее 204 кредитов. Завершение академической школы подтверждается получением диплома высшей общеобразовательной школы (корейский – *Immumgye Kodung Hakkyo choreup Chung*), а выпускники профессиональных школ получают диплом высшей профессиональной школы (корейский – *Silopgye Kodung Hakkyo Choreup Chung*).

К системе высшего образования Республики Корея относятся пять типов учебных заведений: колледжи и университеты (национальные, государственные (общественные, муниципальные) и частные), педагогические колледжи и колледжи образования (национальные), младшие колледжи (национальные, общественные и частные), открытые университеты (национальные и частные), а также другие частные учебные заведения, например семинарии.

Профессионально-техническое образование начинается в старших классах средней школы. Средние школы делятся на общие средние школы, профессиональные средние школы и школы, специализирующиеся на языках, науках, искусстве и физическом воспитании. Профессионально-технические колледжи готовят квалифицированные кадры для отраслей народного хозяйства, включая сельское хозяйство, торговлю, и предлагают 2–3-годичные курсы на уровне высшего образования. Основная цель профессиональных колледжей заключается в подготовке специалистов с опытом практической работы. Основные учебные программы относятся к сельскому хозяйству, уходу за больными, здравоохранению, промышленности и технологиям, работе по дому, искусству и физическому воспитанию [23, 66].

Первая университетская степень – степень бакалавра – по большинству специальностей присуждается не менее чем через четыре года обучения. После четырехлетнего обучения в университетах и колледжах по большинству специальностей присуждается степень бакалавра (корейский – *Haksa*) при получении от 130 до 140 кредитов – в области гуманитарных и социальных наук – степень бакалавра гуманитарных наук (англ. – *Bachelor of Arts*), а также степень бакалавра наук с указанием направления подготовки, например BS (англ. – *Bachelor of Science*), BEng (англ. – *Bachelor of Engineering*).

Профессиональное техническое образование делится на две части: профессиональное образование в рамках профессионально-технических вузов и профессиональное образование в рамках компаний, сотрудничающих с профессионально-техническими учебными заведениями, учебными центрами частного и государственного сектора.

Формальные профессиональные учебные заведения включают вузы и профессионально-технические училища (политехнические), по завершению которых присваивается степень бакалавра промышленности. В области инженерных наук получение степени бакалавра по соответствующей специальности возможно и для выпускников младших колледжей, сдавших экзамены на получение лицензии в области инженерии 1-й категории [132].

Политехнические институты готовят разного рода технических специалистов среднего уровня для ключевых отраслей народного хозяйства. Студентами политехнических институтов становятся безработные, выпускники школ, не прошедшие отбор в высшие учебные заведения, обездоленные группы населения. Политехнические институты финансируются государством, частный сектор не реализовывает подготовку этой категории граждан. Корейский университет технологий и образования полностью финансируется Министерством занятости и труда с целью стимулирования подготовки квалифицированных инженеров и преподавателей ТПО, обладающих производственными компетенциями, а также переподготовки специалистов промышленного сектора. Кроме того, Корейский университет технологий и образования осуществляет научные проекты по отраслям народного хозяйства.

Служба развития человеческих ресурсов Кореи была создана с целью содействия развития людских ресурсов для промышленности и эффективного управления спросом и предложением путем непрерывного образования работников, проведения учебных программ для развития навыков и квалификаций, содействия занятости.

Торгово-промышленная палата Кореи является экономической организацией, имеющей сетевую структуру. Основными видами ее деятельности являются: исследования по актуальным экономическим вопросам, консультирование членов Палаты по вопросам управления, международное сотрудничество в целях содействия развитию международной торговли и расширению взаимодействия между частным сектором, а также вопросы, связанные с национальными квалификациями [23, 66].

Управление и финансирование ТПО в Южной Корее. Профессиональная подготовка находится в ведении Министерства занято-

сти и труда. Политехнические институты, Корейский университет технологий и образования, Корейское агентство занятости для инвалидов также находятся в ведении Министерства занятости и труда. Корейский исследовательский институт профессионального образования и обучения и Корейский институт труда являются научно-исследовательскими институтами, занимающимися соответствующими исследованиями.

Финансирование профессионального обучения осуществляется государством и частными фондами. Государственные средства включают в основном средства Министерства труда и занятости, других заинтересованных министерств и муниципальных органов власти. Частные фонды финансируются из страховых выплат по страхованию занятости, выплачиваемых владельцами бизнеса. Страхование занятости формирует большую часть финансовых средств частных фондов. Фонд страхования занятости обеспечивает профессиональное развитие навыков работников в компаниях, зарегистрированных в Фонде занятости страхования, путем оплаты их обучения. Часть средств направляется на оплату обучения граждан, которые работают в компаниях, не зарегистрированных в Фонде занятости.

Профессионально-технические школы, профессиональные колледжи и промышленные колледжи финансируются правительством, частными компаниями и студентами, оплачивающими обучение. В профессиональных колледжах, большинство которых являются частными (более 90%), поддержка со стороны правительства является относительно низкой. Министерство образования отвечает за планирование образовательной политики и ее финансовую реализацию [67, 68].

Согласно планам Правительства Республики Корея, все средние школы к 2017 г. станут бесплатными для граждан Кореи. Субсидии правительства будут покрывать стоимость обучения, а также расходы на приобретение учебников (в 2014 г. число таких школ уже составило 25%) [2].

Большое значение Министерство образования Республики Корея уделяет развитию цифровых технологий в образовательном процессе. До конца 2015 г. 100% обучающихся материалов началь-

ной и средней школ должны быть переведены в цифровой формат и каждый корейский школьник должен будет иметь персональное обучающее устройство.

Обучение преподавателей ТПО в Южной Корее. Преподавателей готовят в университетах образования или колледжах образования университетов. Преподаватели ТПО готовят в Корейском университете технологий и образования, который был создан в соответствии с Законом о развитии профессиональных компетенций работников и Законом о развитии людских ресурсов. Преподавателей ТПО для профессионально-технических лицеев и профессиональных колледжей готовят в соответствии с Законом о начальном и среднем образовании. Корейский университет технологий и образования, кроме образовательной деятельности по подготовке преподавателей ТПО, экспертов ТПО, занимается научными исследованиями по развитию профессиональных качеств работников, по вопросам занятости и труда государственных служащих и учителей, профессионального обучения работников административных организаций, связанных с трудовой занятостью [60, 117].

Структура квалификаций в Южной Корее. Закон о национальных технических квалификациях (с изменениями от 31.12.1973 г.) регулирует систему квалификации и определяет основания для квалификаций. Закон о рамочных квалификациях (в редакции от 27.03.1997 г.) делит квалификации на национальные и частные, определяя основные параметры системы квалификаций. Национальная база технических квалификаций состоит из пяти уровней (ремесленник, инженер-технолог, инженер, мастер и профессиональный инженер), 27 полей рабочих мест, 180 типов заданий из 556 пунктов. В общей сложности в 2013 г. была официально признана государственными министерствами 91 частная квалификация, из них 28 признаны Министерством образования, 18 – Министерством науки, ИКТ и планирования.

Национальная рамка квалификаций – комплексная система, представляющая эквивалентность образования, профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы в зависимости от итогов и уровня обучения. Усилия Правительства направлены на создание компетентностно-ориентированного общества путем со-

здания системы непрерывного образования на протяжении всей жизни и продвижение соответствующей политики. Правительство разрабатывает планы развития и стратегии управления Национальной рамкой квалификаций на основе Национальных стандартов компетенций.

Национальные стандарты компетенций появились относительно недавно с целью развития человеческих ресурсов в XXI в., а именно определения знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения задач на рабочем месте в различных областях и уровнях промышленности. Реформа образования 1996 г. способствовала реструктуризации системы квалификации, укреплению связей между ТПО и рынком труда. Национальные стандарты компетенций и национальную рамку квалификаций заинтересованные министерства согласились ввести в 2001 г. Координирующая роль была возложена на Управление по координации политики правительства. С этого момента Национальные стандарты компетенций были внедрены в министерствах, научных кругах и научно-исследовательских институтах. В настоящее время введен 331 стандарт, из них 288 – Министерства занятости и труда, 22 – Министерства образования и 12 – Министерства земли, инфраструктуры и транспорта.

С вступлением в 1999 г. в силу Закона о поощрении работников в участии в профессиональной подготовке сформировалась структура конкуренции путем расширения участников и областей профессионального образования и подготовки, тем самым способствуя улучшению качества. Центр по оценке политики в области развития навыков занимается оценкой учебных заведений в зависимости от формы обучения. Оценка включает опрос учащихся и экспертов, местных бюро по трудоустройству [23, 56, 58].

Настоящие и будущие реформы, проекты и вызовы в ТПО в Южной Корее. Корейская система профессионального образования и подготовки в условиях глобализации, интеллектуализации и информатизации во всем мире направлена на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных работать и конкурировать в глобальной среде. Для поддержания экономического развития Кореи правительством разрабатываются стратегии для

эффективного использования человеческих ресурсов путем постоянного создания рабочих мест и производства высокой добавленной стоимости. Постоянное совершенствование инфраструктуры профессионального образования и подготовки направлено на развитие системы непрерывного профессионального образования и подготовки и поддержанию баланса между спросом и предложением на рынке труда. Одной из важных инициатив в рамках профессионального образования и подготовки являются принятые Национальные стандарты компетенций.

Другими успешными программами и инициативами в рамках профессионального образования и подготовки являются:

1. Система *Neilbaeum Ваучер* (англ. – *Neilbaeum Voucher System*) направлена на оказание помощи безработным и представителям малого бизнеса по их обучению и получению профессиональных навыков, для чего им выдаются ваучеры на оплату обучения в системе профессионального образования и подготовки. Ваучеры предоставляются всем гражданам Кореи, которые признаны в центрах занятости в качестве нуждающихся в обучении.

2. *Пакет успешной занятости* представляет собой всеобъемлющую программу поддержки оказания помощи нуждающимся, ищущим работу с низким уровнем дохода с индивидуальным графиком работы. Кроме того, в рамках программы проводятся исследования о фактическом состоянии рынка труда, его перспективах, о стимулировании мотивации и компетентности, о сервисах интенсивного поиска работы. Для соискателей, которые сумели найти работу, предусмотрено пособие для выхода на рынок труда [67, 68].

На развитие системы образования Республики Корея в ближайшие годы существенное влияние окажет демографическая ситуация в стране. Число студентов Корейских университетов сократится на 40% в течение 12 лет, в связи с тем, что число выпускников средних школ упадет с 670 тыс. в 2012 г. до 410 тыс. к 2024 г. Уже к 2016 г. число предлагаемых мест в университетах будет превышать число студентов. Это связано с тем, что Республика Корея, имея один из высших в мире уровень поступления в высшие учебные заведения, имеет в то же время один из наиболее низких уровней рождаемости в мире. По прогнозам Корейского

института развития образования (англ. – *Korean Educational Development Institute*), к 2040 г. около ста университетов Южной Кореи будет закрыто [37].

3.2. Канада

Высшее образование в Канаде существует в постоянно изменяющейся среде в условиях глобализации, роста мобильности населения, развития технологий, изменения демографической ситуации и неуклонно развивающегося рынка труда. Исходя из этих вызовов современности Правительство Канады сосредоточено на решении трех взаимосвязанных задач:

- повышении потенциала образования;
- обеспечении качества образования;
- интернационализации образования, академической и трудовой мобильности [4, 6, 11, 15, 25, 28, 30].

В Канаде нет единого государственного подхода к реализации профессионального образования и подготовки. Каждая провинция (территория) имеет свою стратегию, политику и законодательство, которые реализуют региональные министерства, отвечающие за образование. Эти стратегии часто связаны с общей стратегией региона, стратегиями сокращения масштабов нищеты, конкретными стратегиями развития компетенций.

Ряд региональных правительств работает над вовлечением непосредственно взрослых учащихся в дискуссию о политике профессионального образования и подготовки, признании результатов неформального обучения, валидации.

Законодательная база, регулирующая ТПО в Канаде. Конституция 1867 г. делегирует исполнительную законодательную ответственность за образование провинциям и гарантирует, что исключительно провинции могут принимать законы, связанные с образованием. Федеральные законы работают по такому же принципу. В связи с этим в стране нет федерального министерства образования, а координирующую роль играет Совет министров образования Канады.

Различные образовательные и школьные акты предусматривают, что региональные министерства и департаменты образования могут устанавливать правила в отношении: содержания школьной программы, уровня финансирования школ, обучения и сертификации учителей, методов оценки и стандартов тестирования студентов, структуры управления школами, создания школьных советов, а также разработки и распространения учебных программ и материалов [26, 29, 103].

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО в Канаде. После окончания восьмилетнего начального образования, обучающиеся могут продолжить обучение в рамках 12-летнего школьного образования. Образовательные программы в средней школе могут быть как профессиональными (профессиональное обучение), так и академическими. И те и другие, как правило, предлагаются в одной и той же школе.

Характер возможностей профессионального образования и подготовки варьируется в зависимости от провинции и территории, сектора и общины с учетом конкретных потребностей целевых групп населения.

Профессиональная подготовка и переподготовка. Программы обеспечивают специализированное обучение в области ремесел или торговли. Такие программы предлагаются средними школами, государственными колледжами и институтами на уровне высшего образования, частными некоммерческими колледжами и предприятиями через программы производственного обучения.

На уровне среднего образования профессионально-технические курсы могут преподаваться в отдельных специализированных школах или в традиционных школах в качестве дополнительных программ. Эти курсы, как правило, идут в средней школе в последние два года обучения, но специализированные курсы могут быть начаты раньше. В течение указанных двух лет для студентов доступны факультативные курсы, и они могут выбирать между различными специализированными программами, которые готовят их либо выйти на рынок труда, либо поступать в высшие учебные колледжи, университеты и другие образовательные организации по их выбору.

Некоторыми примерами типов программ ТПО являются следующие:

Производственное обучение. Этот тип программ часто развивается в партнерстве с работодателями, обеспечивая обучение и развитие навыков. Технические и профессиональные учебные заведения, колледжи и институты предлагают программы для продолжения образования и развития навыков в бизнесе, прикладном искусстве, технологиях, социальных услугах и некоторых медицинских науках. Программы различаются по срокам обучения (от шести месяцев до трех лет). В некоторых провинциях существуют также частные профессиональные или производственные колледжи. Колледжи выдают дипломы и сертификаты и даже присваивают степени бакалавра.

Специализированные программы в высокотехнологичных областях предлагает большинство колледжей в сотрудничестве с промышленными и бизнес-партнерами. Эти курсы подготовки студентов к будущей занятости в торговле, промышленности или сельском хозяйстве или работы в качестве профессиональных техников или технологов. По окончании одногодичной специализированной программы выпускники получают сертификат, двухлетние или трехлетние специализированные программы ведут к получению диплома.

Формальные и неформальные системы ТПО в Канаде. Аттестат средней школы выдается при условии прохождения необходимого количества обязательных и факультативных курсов. Организации системы высшего образования предлагают степени, дипломы, сертификаты и аттестацию в зависимости от характера учебного заведения и длительности программы.

Неформальное образование реализуется самым широким образом: в виде структурированного обучения, курсов, семинаров, практикумов и т.д. Обучение взрослых происходит в различных заведениях: в образовательных организациях, общественных центрах, частных бизнес-школах, на производстве [11, 12, 27, 104].

Управление и финансирование ТПО в Канаде. Правительство Канады играет важную роль в поддержке развития навыков граждан страны путем инвестиций в высшее образование, обучение и грамотность, финансируя провинции и территории, исследования

и инфраструктуру образования и оказывая прямую поддержку учащимся. Министры образования Канады во всех 13 канадских юрисдикциях (десять провинций и три территории) несут ответственность:

- за планирование, внедрение и оценку политики технического профессионального образования. Часто это реализуется путем организации консультаций и / или в партнерстве с организациями из других государственных структур (здравоохранения, культуры, социальной сферы, занятости, иммиграции и др.), неправительственных организаций или частного сектора;

- определение образовательных услуг, которые будут предоставляться всему населению их юрисдикцией, а также общей структуры, в рамках которой они будут реализовываться;

- установку школьных требований и правил, регулирующих условия работы для учителей, и финансовых ресурсов, выделяемых на образование.

Совет министров образования Канады основан в 1967 г. из числа министров образований провинций и является межправительственным органом, отвечающим за образование (начальное, среднее и высшее). В рамках Совета министры образования могут обсуждать вопросы, представляющие взаимный интерес, совместно проводить образовательные инициативы и представлять интересы провинций и территорий перед национальными образовательными организациями, федеральным правительством, правительствами иностранных государств и международными организациями.

Школьные советы отвечают за администрирование штатных педагогов и администраторов, набор студентов и реализацию учебных программ в школах. Все колледжи имеют советы управляющих, которые назначаются провинциальными или территориальными органами, в том числе включают представителей обществственности, промышленности, студентов и преподавателей. Департамент занятости и социального развития в структуре Правительства Канады является подразделением последнего, миссия которого заключается в построении сильной и конкурентоспособной страны. Его действия направлены на разработку политики, создание программ и усиление эффективности.

Каждая провинция и территория выделяют значительные средства на техническое профессиональное образование через финансирование институциональных провайдеров, профессиональных сообществ и благотворительных организаций, непосредственно учащихся, специальных проектов и программ совместно с промышленностью и бизнесом [16, 27, 51, 52, 84, 104].

По большей части государственные колледжи и институты нанимают преподавателей, имеющих опыт работы в конкретных отраслях. Требования к преподавателям варьируются в зависимости от типа программы, типа сертификации, колледжей и институтов. Одной из задач колледжей / институтов является развитие прикладных исследований.

Некоторые провинциальные колледжи / институты разрабатывают программы повышения квалификации учителей, которые основаны на принципах обучения взрослых и позволяют получить сертификат после завершения обучения. Что касается педагогического образования, то функционируют две модели: бакалаврская программа длительностью четыре–пять лет и магистерская программа длительностью от одного года до двух лет [104].

Квалификации и рамки квалификаций. Министры образования в рамках обеспечения качества высшего педагогического образования в 2007 г. приняли Руководящие принципы, которые должны использоваться в процессе принятия решений, касающихся новых программ обучения и выдачи дипломов об образовании в пределах провинции или территории. Канадские степени квалификаций входят в качестве одного из разделов в вышеназванные руководящие принципы. Различают три степени квалификации: бакалавр, магистр и доктор. В Канаде Национальная система квалификаций обеспечивает широкую основу для каждой из трех степеней, а в каждой провинции / территории развивают более детальные рамки квалификаций.

Обеспечение качества высших учебных программ является в первую очередь обязанностью отдельных организаций, которые должны работать по установленным законодательно провинциальными или территориальными органами власти правилам. Кроме того, каждое правительство имеет собственные механизмы обес-

печения качества. Например, некоторые правительства создали органы по обеспечению качества [5, 11, 13, 14, 28, 104].

3.3. Австралия

Австралийская система технического профессионального образования управляется правительственными и независимыми агентствами, которые работают в рамках Национальной рамки компетенций. Национальная рамка компетенций устанавливает требования к национальной системе обучения и качества, согласованности квалификаций на национальном уровне и обеспечению подготовки кадров. Национальная рамка компетенций была одобрена Постоянной комиссией по высшему образованию, квалификации и занятости, которая включает профильных министров австралийских штатов и территорий.

Национальная рамка компетенций состоит из трех компонентов: Национальной системы качества, Австралийской системы квалификаций и учебных пакетов.

Национальная система качества является национальными стандартами, которые обеспечивают качественную подготовку и услуги по оценке потребителей профессионального образования и обучения в Австралии.

Австралийская система квалификаций регулирует национальную политику в области квалификаций и профессиональной подготовки. Она включает квалификации по каждому уровню образования и обучения в различных областях знаний.

Учебные пакеты представляют собой набор национальных стандартов и квалификаций, используемых для признания и оценки навыков и компетенций работников. Они состоят из трех компонентов: требований, принципов оценки и квалификационных стандартов. Учебные пакеты определяют, какие компетенции должны быть достигнуты в процессе обучения и разработки учебных программ, чтобы удовлетворить потребности учащихся в конкретной отрасли. Учебные пакеты разрабатываются Советами промышленных компетенций.

Законодательная база, регулирующая ТПО в Австралии. Национальное соглашение о квалификации и развитии трудовых ресурсов, принятое в 2012 г., определяет долгосрочные цели в развитии трудовых ресурсов и признает заинтересованность всех провинций и территорий в обеспечении граждан Австралии соответствующими навыками и компетенциями для рынка труда. Соглашение о национальном партнерстве по реформированию компетенций, также принятое в 2012 г., направлено на улучшение результатов в области профессионального образования и обучения через партнерство штатов и территорий Австралии, включая интеграцию инновационных технологий, расширение взаимодействия с промышленностью [7–9, 31, 36, 57, 107].

Национальный акт, регулирующий профессиональное образование и обучение, принятый в 2011 г., определяет органом, регулирующим профессиональное образование и подготовку, Австралийское агентство качества и компетенций.

Ряд штатов и территорий Австралии имеют собственные законы, регулирующие различные аспекты технического профессионального образования на их территории.

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО в Австралии. Техническое профессиональное образование начинается в средней школе. Среднее образование имеет длительность от пяти до шести лет в зависимости от законодательства штата или территории. В зависимости от интересов и карьерных планов учеников, в старших классах средней школы (обычно в 10–12-х классах) они имеют возможность выбрать профессиональную подготовку, по завершении которой могут получить свидетельство об образовании и квалификацию профессионального образования и подготовки и затем продолжить обучение в профессионально-техническом учебном заведении.

подавляющее большинство студентов профессионального образования и подготовки – это взрослые всех возрастных категорий. Обучение взрослых может происходить в рамках производственного обучения на предприятиях, через ученичество и стажировки в рамках договоров между физическим лицом, работодателем и образовательным заведением.

Профессиональное обучение сертифицируется учебными заведениями, ими могут выдаваться сертификаты, дипломы и в некоторых случаях присваиваются степени бакалавра. Некоторые кредиты ТПО признаются на университетском уровне. На более высоком уровне (как правило, продолжительность программы два года) студенты получают профессиональные дипломы в определенной профессии. Однако численность таких студентов мала.

Неформальное и информальное обучение в Австралии. Под неформальным обучением в Австралии понимают обучение в рамках образовательной программы, которая по завершению не сертифицируется, к примеру профессиональные программы собственной разработки, на рабочем месте. Неформальное обучение в некоторых случаях может быть признано и зависит от того, в какой степени индивид достиг необходимых результатов обучения, сопоставимых с квалификационными стандартами и квалификациями профессионального образования и подготовки.

Информальное обучение относится к обучению, которое является результатом повседневной деятельности, хобби и развлечений. Информальное обучение может также происходить на рабочем месте (например, приобретение навыков межличностного общения, полученных в качестве работы торговым представителем).

Управление и финансирование ТПО в Австралии. Техническое профессиональное образование в Австралии управляется целым рядом структур при Национальном совете компетенций. Ключевыми структурами, ответственными за техническое профессиональное образование, являются: Совет австралийских правительств и Постоянный совет по высшему образованию; Совет австралийских правительств – межправительственный орган, который инициирует, разрабатывает и контролирует осуществление политических реформ в Австралии. В него входят премьер-министр, главные министры и Президент австралийской Ассоциации региональных правительств. Совет представляет собой платформу для координации действий всех заинтересованных структур. Постоянный совет по высшему образованию был создан в июле 2011 г. В его составе четыре комитета, которые поддерживают работу Совета по высшему образованию, компетенциям и занятости:

- Комитет по поставке и развитию трудовых ресурсов и спроса;
- Комитет по качеству высшего образования;
- Комитет по измерению эффективности;
- Комитет по доступности и участию.

Другие организации, задействованные в реализации различных аспектов технического профессионального образования. Совет по высшему образованию, компетенциям и занятости был создан в 2011 г. Совет обеспечивает баланс между потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах и возможностями образовательных организаций, способствует развитию навыков и компетенций.

Департамент инноваций, промышленности, науки, исследований и высшего образования является государственным органом, отвечающим за предоставление услуг и поддержку программ в области образования и профессиональной подготовки на рабочем месте; трудовой мобильности, а также условий и ценностей на рабочем месте.

Австралийское агентство по качеству является национальным регулятором обеспечения качества. Оно следит за тем, чтобы курсы и провайдеры технического профессионального образования отвечали одобренным на национальном уровне стандартам качества. Австралийское агентство по качеству было создано в июле 2011 г.

Национальный совет стандартизации навыков консультирует Совет по высшему образованию, компетенциям и занятости по вопросам национальных стандартов для регулирования профессионального образования и обучения.

Финансирование ТПО в Австралии. Техническое профессиональное образование в Австралии финансируется на национальном и региональных уровнях. Финансирование предприятий и частных организаций значительно. Национальный фонд развития стал инициатором Фонда (англ. – *The Building Australia's Future Workforce package*), который работает уже больше четырех лет. Этот фонд оказал финансовую поддержку обучения и развития трудовых ресурсов на сумму более 558 млн австралийских долларов.

Основными целями Фонда являются следующие:

- ввод повышения квалификации в производственную деятельность;

- навыки для более широкого участия;
- модернизация системы ученичества;
- реформирование национальной системы обучения.

Преподаватели ТПО в Австралии. Для преподавания в рамках ТПО в Австралии требуется как минимум сертификат четвертого уровня; чтобы преподавать в средней школе, необходим диплом бакалавра.

На сегодняшний день существует целый ряд бакалаврских программ, предлагаемых для преподавания в ТПО, без присвоения квалификаций. Эти программы реализовываются по заочной форме обучения, как правило, в течение двух лет.

Программы сосредоточены на освоении будущими педагогами методов обучения, освоения учебных программ и психологии с особым акцентом на особенности подростков. Альтернативным путем получения образования учителя в системе ТПО является заочная, годичная программа для практикующих учителей, завершивших трехлетнюю программу по преподаванию ТПО ранее, или дистанционное обучение для преподавателей, имеющих сертификат.

Преподаватели ТПО обязаны проводить обучение в соответствии с утвержденными отраслевыми стандартами и оценивать успеваемость учащихся в соответствии с утвержденными стандартами компетентности. Как правило, учителя ТПО имеют значительный опыт работы в профессии. Многие учителя-практики приходят в образовательные организации на работу непосредственно с производства и могут возвращаться на предприятие.

Квалификации и рамки квалификаций в Австралии. Австралийская структура квалификаций устанавливает единую базу, применимую ко всем австралийским квалификациям. Она имеет десять уровней и связывает школьные, профессиональные и университетские квалификации в рамках одной национальной системы.

Ниже представлено десять уровней квалификаций, установленных в Австралии [8]:

Уровень квалификации	Тип квалификации
AQF1	Сертификат первого уровня
AQF2	Сертификат второго уровня
AQF3	Сертификат третьего уровня

3. Профессиональное образование и подготовка в странах АТЭС

Уровень квалификации	Тип квалификации
AQF4	Сертификат четвертого уровня
AQF5	Диплом
AQF6	Продвинутый диплом
AQF7	Степень бакалавра
AQF8	Степень бакалавра, сертификат об окончании, сертификат об окончании профессионального обучения, диплом об окончании, диплом об окончании профессионального обучения
AQF9	Степень магистра
AQF10	Степень доктора

На сайте Training.gov.au предоставлены информация о квалификациях для каждой отрасли промышленности, включая структуры подготовки и содержания обучения; перечень вступительных требований и руководящие принципы оценки квалификаций, а также реестр признаваемых и аккредитованных учебных заведений.

Настоящие и будущие реформы, проекты, вызовы в ТПО в Австралии. В настоящее время в Австралии идет реформа образования и сектора профессионального образования и подготовки. Одной из ее аспектов является улучшение качества практики оценки в целях повышения доверия работодателей и студентов путем разработки и введения независимого подтверждения результатов обучения. В нескольких штатах Австралии в последнее время идут реформы по введению рыночных моделей обучения (например, компенсационных моделей финансирования). Большая часть государственного финансирования обучения становится предметом конкуренции между государственными и частными провайдерами ТПО.

Австралия в настоящее время вводит прозрачность отчетности в образовании, что позволит потребителям сравнивать образовательные организации с точки зрения ключевых показателей эффективности. Наконец, в последнее время особое внимание в Австралии уделяется качеству подготовки педагогов ТПО.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА В СТРАНАХ БРИКС

Международное объединение пяти стран – Бразилии, России, Индии, Китая и Южно-Африканской Республики – получило название БРИКС (англ. – *BRICS*) в 2001 г. На долю стран БРИКС приходится 25% мирового ВВП, 30% территории Земли, 45% населения мира. В 2013 г. на долю государств БРИКС пришлось около 50% прироста глобального ВВП [130].

Формат БРИК зародился на основе четырех наиболее активно развивающихся экономик мира – российской, китайской, индийской и бразильской.

По оценкам экспертов, «к 2050 г. “сложенный” ВВП государств БРИКС превысит ВВП Соединенных Штатов уже более чем в четыре раза, произойдет радикальное сближение между странами БРИКС и нынешними ведущими развитыми государствами по размеру ВВП на душу населения. А это означает существенное улучшение условий жизни в странах “четверки” и усиление их влияния на общий прогресс нашей цивилизации» [133].

Впервые о сотрудничестве в области образования министры образования стран БРИКС объявили в 2013 г. в Штаб-квартире ЮНЕСКО в Париже. В рамках развития сотрудничества в дальнейшем планируются встречи министров образования БРИКС в преддверии каждого саммита БРИКС и каждой Генеральной конференции ЮНЕСКО. А также учреждение института, обеспечивающего непрерывность сотрудничества в области образования стран БРИКС на базе ЮНЕСКО [139].

По результатам встречи министры образования стран БРИКС приняли рекомендации «БРИКС: Создавая образование для будущего». Особое внимание было уделено сотрудничеству стран БРИКС по профессиональному техническому образованию и подготовке кадров.

4.1. Бразилия

В соответствии с Национальным планом в области образования, утвержденным Президентом Бразилии в 2001 г., целями профессионального технического образования и подготовки являются:

1. Постоянный пересмотр и корректировка профессионального образования к требованиям национальной и региональной политики в области развития, в соответствии с требованиями рынка труда и в сотрудничестве с работодателями и работниками образования всех уровней.

2. Мобилизация и расширение системы профессиональной подготовки с тем, чтобы устраивать каждые пять лет охват непрерывным профессиональным образованием граждан Бразилии в продуктивной возрастной группе с учетом новых требований и перспектив рынка труда.

3. Установление партнерских связей между федеральными, государственными и муниципальными системами и частными предпринимателями по расширению и поощрению профессиональной подготовки.

4. Непрерывное стимулирование, использование государственных и частных структур не только для регулярных курсов, а также для подготовки и переподготовки работников для рынка труда, и обеспечение их конкурентоспособности и производительности, условий, способствующих повышению уровня их доходов.

Законодательная база, регулирующая систему непрерывного образования в Бразилии. Изменения в бразильской системе образования и ее новые функции отражены в «Руководстве национальным образованием» и рамочном Законе об образовании 1996 г. Закон определяет три основные цели в среднем образовании, одна из которых – готовить молодежь к занятости, молодежь, способную адаптироваться к изменениям на рынке труда в условиях глобализации экономики. Закон регламентирует среднее образование на двух уровнях: базовом и высшем среднем. Он объединяет профессиональное образование в пределах этих двух уровней и позволяет обеспечить профессиональное обучение в средних школах или в партнерстве с техническими высшими учебными заведениями.

Система непрерывного образования Бразилии. Профессионально-техническое образование функционирует параллельно и в сочетании с общим средним / высшим образованием. Министерство образования Бразилии поддерживает сеть профессионально-технических школ, предлагающих программы, направленные на выполнение профессиональной подготовки в области услуг, промышленности и сельского хозяйства.

ТПО длится в течение трех–четырёх лет. Каждый курс имеет разную учебную нагрузку, минимальная нагрузка составляет 2,9 тыс. часов, 1,2 тыс. из которых должны быть профессиональными курсами, дополненными практической наработкой навыков на производстве.

Молодые люди в возрасте 14–24 лет могут подать заявку на обучение по профессиональной программе, по завершении которой они имеют возможность получить профессиональный опыт и профессиональную квалификацию, предлагаемую образовательной организацией, установившей соглашение с компанией/предприятием. Ученики могут работать не более шести часов в день. Это связано с тем, что те, кто еще не закончил среднюю школу, должны иметь возможность посещать занятия. Ученики с законченным средним образованием могут работать восемь часов в день. Максимальная продолжительность ученичества два года, пока ученик не достиг 24 лет.

Высшей уровень подготовки для различных профессий, в основном, предлагают неуниверситетские образовательные организации. Продолжительность программ, ведущих к профессиональной степени, как правило, три года. Те, кто заинтересован в профессиональном техническом обучении, могут выбрать обучение в одной из 38 федеральных образовательных организаций, расположенных во всех регионах Бразилии.

Федеральные учреждения образования, науки и технологий готовят специалистов для ряда секторов экономики Бразилии, способствуют развитию исследований и разработки новых продуктов и услуг в сотрудничестве с производственным сектором путем предоставления среднего и высшего технического образования, бакалавриата, магистратуры и докторантуры.

Стажировки – еще одна возможность для студентов технических курсов или высшего образования получить профессиональный опыт. С 2008 г. стажировка является обучением в рабочей среде с целью введения студентов в сферу труда. Стажировки можно пройти в государственных и частных компаниях, общественных организациях, некоммерческих организациях или у индивидуальных предпринимателей. Стажер должен находиться под наблюдением назначенного специалиста. Некоторые курсы ТПО рассматривают стажировку в качестве обязательной части учебной программы. Стажер не считается сотрудником организации, но может иметь право на ту или иную форму компенсации (к примеру, командировочные расходы) или ежемесячное пособие [91, 92, 95, 109].

Управление и финансирование ТПО в Бразилии. Бразилия состоит из 26 штатов, более 5,5 тыс. муниципалитетов и федерального округа, в котором находится столица Бразилии – Рио-де-Жанейро. Государственная система ТПО управляется федеральным правительством и штатами. Частный сектор может реализовывать профессиональные программы на всех уровнях образования.

Министерство образования совместно с Министерством труда с целью определения политики профессиональной подготовки и в сотрудничестве с Национальным советом по образованию отвечают за создание национальных планов в области образования, оказание технической и финансовой помощи штатам, федеральному округу и муниципалитетам в рамках школ.

Министерство образования Бразилии поддерживает федеральные сети, включающие университеты, высшие учебные заведения, техникумы и агротехнические школы, технологические образовательные центры.

Прямое и косвенное финансирование осуществляется из государственных бюджетов и финансовых средств частного сектора, где образовательные услуги оказываются за плату [92, 94, 98, 109].

Преподаватели ТПО в Бразилии. Для получения профессии учителя, в том числе учителя ТПО, необходимо закончить магистратуру (португ. – *Magisterio*) вторичного уровня (четырёхлетняя программа) или лиценциатуру (португ. – *Licenciatura Plena*) в классическом университете (четырёхлетняя программа), а также

получить степень в классическом университете (четырёхлетняя программа).

До недавнего времени во многих районах страны у учителей было только среднее образование. Но Закон 1996 г. установил, что все учителя должны иметь ученые степени, а штаты и муниципалитеты должны содействовать карьере учителей.

Качество подготовки учителей остается одной из основных проблем профессионального образования и является приоритетом в деятельности Министерства образования Бразилии. Отдельные штаты используют собственные стратегии для решения качества преподавания, в том числе работают совместно с федеральными университетами по этому направлению. Кроме того, Министерство образования организует программы подготовки учителей, чтобы заполнить нехватку квалифицированных школьных учителей по некоторым дисциплинам. Эти программы включают теорию и практику, методiku преподавания дисциплины. Продолжительность таких программ не менее 540 часов [76, 93, 115].

Квалификации и структуры квалификаций в Бразилии. После завершения среднего профессионального образования выпускники получают сертификаты (им присваивается профессиональная квалификация специалиста среднего уровня (португ. – *Técnico de Nivel Medio*)) или диплом с указанием специализации. Наличие этих документов позволяет выпускникам получить доступ к вступительным экзаменам для получения высшего образования и пост-среднего профессионального образования (высшие курсы технологии, португ. – *Cursos Superiores de Tecnologia*). По завершении обучения на этих курсах выпускники получают сертификат профессиональной квалификации технолога (португ. – *Tecnólogo*), который также позволяет им поступить на одногодичную профессиональную программу (португ. – *Mestrado Profissional*).

Национальная рамка квалификаций. Национальный институт исследования образования исследований (англ. – *The National Institute for Educational Studies*) является федеральным органом при Министерстве образования Бразилии, чья миссия заключается в содействии изучению, исследованиям и отзывам о бразильской

системе образования в целях оказания поддержки в разработке и реализации государственной образовательной политики.

Национальный институт исследования образования также проводит экзамены, чтобы помимо мониторинга основных бразильских образовательных программ, обеспечить получение знаний не только в школах, но и за их пределами. Национальный экзамен по сертификации навыков для молодежи и взрослых (португ. – *ENCSEJA*) – один из таких. Основная цель этого экзамена заключается в создании национального эталона образования для молодежи и взрослых путем оценки компетенций, навыков и знаний, приобретенных в процессе непрерывного образования. Сдача экзамена по сертификации навыков является добровольной и бесплатной для молодых людей и взрослых, живущих в Бразилии и за рубежом, в том числе для лиц, находящихся в местах лишения свободы, которые не смогли завершить свое обучение в соответствующем возрасте [73, 95].

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО в Бразилии. Предоставление профессионального образования для молодых людей с низким доходом напрямую связано с их продвижением на рынке труда, который становится все более конкурентным. Проект «ProJovem» при поддержке Правительства Бразилии стремится предоставить молодым людям необходимое образование. Проект состоит из четырех подпроектов:

– подпроект «ProJoven Teenager» направлен на обучение молодых людей в возрасте от 15 до 17 лет пониманию реальности и социальных вопросов для освоения общих навыков (к примеру, общению);

– подпроект «ProJoven Urban» адресован молодым людям в возрасте от 18 до 29 лет, которые не завершили свое базовое образование. Курс длится 18 месяцев и состоит из трех частей: базовое образование как часть образования молодежи и взрослых; начальное профессиональное образование, включающее общее и специализированное техническое образование; гражданское образование;

– подпроект «ProJoven Countryside» направлен на обучение тех, кто не получил формального образования, и дает им возможность получить профессиональную квалификацию в сельском хозяйстве. Курс длится два года;

– подпроект «ProJoven Worker» направлен на подготовку молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет, происходящих из семей с минимальным достатком, для завершения основного или среднего образования. Программа подготовки имеет продолжительность 350 часов и ведет к профессиональной квалификации [92].

4.2. Индия

Стратегии ТПО поддерживаются Двенадцатым пятилетним планом развития (2012–2017 гг.) (англ. – *The Twelfth Five Year Plan*), который нацелен на помощь Правительству Индии в реализации целей развития страны. В частности, в нем подчеркивается, что образование играет ключевую роль в социальной, экономической и политической трансформации страны. Двенадцатый Пятилетний план развития устанавливает ряд задач касательно ТПО, включая следующие:

1. Привязка программ среднего, особенно профессионального и технического образования, к нуждам рынка труда в кооперации с Министерством труда и промышленности.

2. Улучшение доступности в предоставлении программ ТПО, к примеру, для детей, не занятых обучением в школе.

3. Увеличение числа программ ТПО.

4. Мотивирование учащихся проходить подготовительные профессиональные программы на уровне среднего образования.

5. Разработка механизма согласования программ профессионального обучения, предлагаемых различными министерствами, частными организациями и профессиональными образовательными организациями.

6. Повышение уровня знаний преподавателей ТПО и программ обучения для обеспечения высокого качества образования.

7. Интеграция и тесная взаимосвязь программ профессионального обучения с академическими учебными планами: программы ТПО должны включать модули по различным общим и специальным профессиональным навыкам, которые реализовывались бы с привлечением представителей промышленного сектора.

Кроме того, государственная молодежная политика в Индии предусматривает ряд политических мер с целью улучшения трудоустройства молодежи за счет развития программ среднего профессионального образования.

Государственная политика по развитию навыков (англ. – *The National Policy on Skill Development*) нацелена на развитие и повышение уровня навыков работников, компетенций, знаний и присвоение квалификаций, признанных внутри страны и на международном уровне. Государственная политика по развитию навыков имеет следующие цели:

- развитие возможностей для обучения на протяжении всей жизни, особенно для молодежи, женщин и социально уязвимых групп людей;

- мотивирование заинтересованных сторон к разработке инициатив по развитию навыков;

- создание высококвалифицированных кадров, отвечающих имеющимся и появляющимся потребностям рынка труда;

- создание гибкого механизма поставки, отвечающего нуждам заинтересованных сторон;

- координация действий между различными министерствами, штатами, а также между государственными и частными провайдерами.

Законодательная база ТПО. Конституция Индии определяет политику государства и штатов в образовании. Закон о праве детей на бесплатное и обязательное образование № 35 от 2009 г. (англ. – *The Right of Children to Free and Compulsory Education (RTE) Act No. 35 (2009)*) гарантирует детям бесплатное образование до завершения начальной ступени.

ТПО регламентируется следующими законными и подзаконными актами:

1. Акт о государственных технологических институтах от 2007 г. (англ. – *The National Institute of Technology Act*) предполагает дополнительное финансирование и поддержку правительства государственным технологическим институтам, созданным в 1961 г. в соответствии с Законом о технологических институтах от 1961 г. (англ. – *Institutes of Technology Act*).

2. Акт о Всеиндийском совете по техническому образованию от 1987 г. (англ. – *The All India Council for Technical Education Act*) регламентировал создание Всеиндийского совета по техническому образованию и его структуру. Акт определяет функции Всеиндийского совета по техническому образованию, его цели по координации и интеграции, функции управленческого образования, а также соблюдение стандартов.

3. Акт о технологических институтах от 1961 г. (англ. – *Institutes of Technology Act*) регламентировал создание отдельных государственных технологических институтов, задачей которых является разработка программ и исследований в сфере инженерии и технологий, науки и искусства.

4. Акт о стажировках от 1961 г. (англ. – *The Apprentices Act*) регулирует реализацию программ стажировок, а также предписывает Центральному совету по стажировкам (англ. – *The Central Apprenticeship Council*) обеспечить контроль за их осуществлением в соответствии с утвержденными планами и сроками обучения [54, 55, 71, 108].

Формальная система ТПО. Программы ТПО предлагаются на нижней и верхней ступенях среднего образования. В частности, обучающиеся могут выбрать между:

– полным средним и профессиональным образованием, которое длится два года. Программы профессионального обучения, как правило, готовят учащихся к рынку труда или дальнейшему обучению в вузах по политехническим программам, в то время как академические программы готовят учащихся к высшему образованию;

– курсы профессионального обучения, предлагаемые государственными институтами производственного обучения (англ. – *Industrial Training Institutes (ITI)*) и частными промышленными учебными центрами (англ. – *Industrial Training Centres (ITC)*), длятся от одного до двух лет. Это учебные курсы начального среднего образования, которые вводятся начиная с восьмого класса по следующим специальностям: наборщик текста, референт, оператор программного комплекса (ПК) и установщик программного обеспечения (ПО), чертежник для строительной индустрии, электрик,

электронщик, специалист по холодильным установкам и кондиционерам, паяльным работам, младший библиотекарь, портной;

– инженерно-технические программы, предлагаемые политехническими техникумами на нижней и верхней ступенях среднего образования, длятся три года;

– центральный институт профессионального образования Пандит Сандерлал Шарма (англ. – *The Pandit Sunderlal Sharma Central Institute for Vocational Education (PSSCIVE)*) устанавливает содержательные рамки профессионального образования в соответствии с Национальными квалификационными рамками профессионального образования и направления подготовки на уровне среднего образования, включая автомобильное дело, информационные технологии, розничную торговлю, безопасность и здравоохранение.

Индийские национальные квалификационные рамки были приняты в декабре 2013 г. и заменили предыдущие рамки, разработанные как часть Национальной государственной политики по повышению квалификации 2009 г. Индийские рамки также имеют 10 уровней, каждый из которых описывается пятью компонентами, отражающими результаты обучения (процесс, профессиональные знания, профессиональные навыки, основополагающие навыки, ответственность). К примеру, уровень 1 готовит человека к «выполнению повторяющихся регулярных процессов, не требующих предварительной практики», а уровень 10 требует «высоко специализированных знаний и навыков решения задач, обеспечивающих ценный вклад в науку за счет исследовательской и научной деятельности». Юридически нет соответствия между уровнями 1–10 и официальными квалификациями, но оно должно стать обязательным через пять лет, в течение которых все программы образования и обучения должны обеспечить соответствие рамкам [10].

В Индии начальное техническое и профессиональное образование и обучение завершается сертификацией и дипломированием.

Выдача сертификатов осуществляется на высшей ступени средней школы после завершения учащимися 11-го и 12-го классов профессиональных курсов, направленных на развитие знаний, умений и этики по конкретным профессиям или видам занятости, включая самозанятость. Сертификация осуществляется по при-

мерно 160 курсам в области сельского хозяйства; предпринимательства и коммерции; строительства и технологий; здравоохранения и медицины; домоводства и гуманитарным наукам. Кроме того, на уровне сертификации институты и центры производственного обучения также привлекают выпускников нижней и верхней ступеней среднего образования (8–12-х классов). Программы делятся два-три месяца в зависимости от специальности. Для 22 неинженерных специальностей (к примеру, плотник, электрик или каменщик) обучение короче, а для 32 инженерных – длиннее.

Дипломирование осуществляется политехническими институтами после трехлетнего обучения по программам высшего образования.

Выпускники могут продолжить обучение на годичных или двухлетних постдипломных программах в государственных учебных организациях, включая индийские институты технологии, менеджмента и государственные институты технологий [10].

Программы стажировок. В программах стажировок в соответствии с Актом о стажировках от 1961 г. могут участвовать дипломированные инженеры, техники и учащиеся верхней ступени профессионального среднего образования в промышленных отраслях и организациях. Обучение по программе стажировок проводится по 122 инженерно-техническим направлениям и по 122 направлениям профессионального образования. Программы стажировок отличаются по длительности и возможностям получения стипендии для покрытия расходов в ходе обучения.

ТПО на уровне высшего образования. Программы ТПО на уровне высшего образования предоставляются политехническими институтами и университетами. В частности, основные программы высшего профессионального образования по машиностроению, медицине, сельскому хозяйству, стоматологии и архитектуре делятся от четырех до пяти лет. Программы ТПО, предоставляемые политехническими институтами, как правило, делятся от двух до трех лет. Для поступления в политехнические институты и университеты необходима квалификация верхней ступени среднего образования.

Неформальная система ТПО. Неформальные программы ТПО предлагаются рядом государственных, частных организаций и структур. К примеру, Национальный совет по профессиональному

обучению (англ. – *The National Council for Vocational Training (NCVT)*), который подчиняется Министерству труда и занятости, предлагает модульную программу приобретения необходимых навыков (англ. – *Modular Employable Skills programme (MES)*), рассчитанную на выпускников школ и работников неформального сектора. Национальный совет по профессиональному обучению отдает приоритет учащимся старше 14 лет, уже работающим, чтобы дать им необходимые навыки для получения оплачиваемой работы. Система продвинутой профессиональной подготовки (англ. – *The Advanced Vocational Training Scheme (AVTS)*) также нацелена на улучшение навыков работников за счет краткосрочных модульных курсов длительностью от одной до шести недель. Также к государственным организациям, предоставляющим программы неформального обучения, относятся Министерство развития сельской местности, Министерство развития детей и женщин, Комиссия по ремесленнической и местной промышленности (англ. – *The Khadi and Village Industries Commission (KVIC)*), Центры развития предпринимательской деятельности. Частные неформальные образовательные организации ТПО играют важную роль. Некоторые образовательные организации аккредитуются как промышленные учебные центры или как центры, работающие под руководством институтов производственного обучения. Неаккредитованные частные организации, как правило, предлагают нестандартные курсы, которые концентрируются на конкретных типах навыков и конкретных профессиях. Длительность таких курсов обычно менее одного года.

В число организаций, предоставляющих неформальное ТПО, входят и другие:

– политехническое общество (англ. – *Community Polytechnics*) предлагает курсы длительностью от трех до девяти месяцев, требования для поступления отсутствуют. Учащиеся не получают ни квалификации, ни возможностей перезачетов для дальнейшего профессионального обучения;

– образовательная программа для взрослых *Jan Shikshan Sansthan (JSS)* нацелена на совершенствование профессиональных навыков и качества жизни работников. Программа фокусируется на взрослых

и молодых людях, проживающих в городских и промышленных районах, а также на переселенцев из сельской местности;

– национальный институт открытого обучения (англ. – *National Institute of Open Schooling (NIOS)*) предлагает программы для учащихся, которые не завершили обучение по каким-то причинам. Национальный институт открытого обучения позволяет таким учащимся получить начальное и начальное среднее образование [75, 79, 108].

Управление и финансирование. Система образования Индии регулируется на федеральном уровне и на уровне штатов. На федеральном уровне Министерство развития человеческих ресурсов несет ответственность за национальную политику в области образования. В частности, Департамент высшего образования Министерства развития человеческих ресурсов отвечает за среднее и среднее специальное образование. В Департаменте высшего образования функционирует отдел технического образования, отвечающий за формальные и неформальные организации ТПО в каждом штате Индии. В частности, в функции отдела входят пересмотр учебных планов, качество преподавания ТПО и оценка успеваемости учащихся.

Кроме того, в управлении ТПО на федеральном уровне принимают участие и следующие министерства:

1) Министерство труда и занятости, его Главный директорат занятости и обучения сотрудничает с Министерством развития человеческих ресурсов в части программ стажировок;

2) Министерство сельского хозяйства;

3) Министерство горнодобывающей промышленности;

4) Министерство здравоохранения.

На уровне штатов за администрирование программ среднего образования отвечают региональные департаменты образования. Советы по среднему и среднему специальному образованию регулируют деятельность организаций среднего образования в регионах и осуществляют контроль за их деятельностью.

Управлением ТПО занимаются также и другие организации:

1) Центральный совет по среднему образованию (англ. – *The Central Board of Secondary Education (CBSE)*) под руководством Министерства развития человеческих ресурсов отвечает за теоре-

тическую часть подготовки и проведение экзаменов. Центральный совет по среднему образованию разрабатывает инновационные подходы и реформы для нижней и верхней ступеней среднего образования;

2) Экзаменационный совет индийских школ (англ. – *The Council for the Indian School Certificate Examinations (CISCE)*), основанный в 1958 г., организывает экзамены по профессиональному образованию вместе с выдачей аттестатов о среднем образовании и об окончании школы;

3) Национальный совет исследований в области образования и профессиональной подготовки (англ. – *The National Council of Educational Research and Training (NCERT)*) консультирует по качественным изменениям профессиональной подготовки преподавателей;

4) Национальный совет исследований в области образования и развития навыков (англ. – *The National Council of Educational Research and Training (NCERT)*) работает совместно с различными организациями, такими как Национальный институт образования, Центральный институт учебно-образовательных технологий, региональные институты образования и Центральный институт профессионального образования;

5) Национальное агентство развития навыков (англ. – *The National Skills Development Agency*) решает на федеральном уровне следующие задачи:

– разработка стратегии по повышению квалификации на национальном уровне;

– выявление новых сфер трудоустройства;

– продвижение информационных технологий в вопросах повышения квалификации;

6) Всеиндийский совет по техническому образованию (англ. – *The All India Council for Technical Education (AICTE)*) отвечает за администрирование программ ТПО, в частности, создает новые институты технического обучения и аккредитует новые технические программы через Национальный совет по аккредитации;

7) Национальный совет по профессиональному обучению (англ. – *The National Council for Vocational Training (NCVT)*) выдает

свидетельства о квалификации различных инженерных и строительных специальностей. В Национальный совет по профессиональному обучению, который возглавляет Министерство труда, входят представители департаментов федерального правительства и правительства штатов, организаций работодателей и работников, профессиональных и научных сообществ, Всеиндийского совета по техническому образованию и др. Государственный совет по профессиональному обучению помогает Национальному совету в предоставлении консультаций по следующим вопросам: стратегия и программы ТПО, введение новых профессий и стандартов качества;

8) Национальный совет по профессиональной подготовке для преподавателей (англ. – *The National Council for Teacher Education (NCTE)*) формирует нормы и процедуры обеспечения качества образования для преподавателей. В Национальный совет по профессиональной подготовке для преподавателей входят представители четырех региональных комитетов;

9) Центральный институт профессионального образования Пандит Сандерлал Шарма разрабатывает требования к содержанию профессионального образования в соответствии с Национальными квалификационными рамками профессионального образования;

10) Промышленные советы также играют важную роль в индийской системе ТПО. Конфедерация индийской промышленности (англ. – *The Confederation of Indian Industry (CII)*), неправительственная и некоммерческая промышленная организация, тесно сотрудничает с федеральным правительством по вопросам стратегий, включая ТПО, в части повышения эффективности и конкурентоспособности. Федерация индийских торгово-промышленных палат (англ. – *The Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)*) также тесно сотрудничает с индийским правительством по вопросам национальной экономической политики, включая образование и ТПО [70, 108].

Финансирование. Формальные программы ТПО финансируются правительством через Министерство развития человеческих ресурсов. Департаменты образования штатов отвечают за распределение финансирования в своих регионах. Неформальные программы ТПО финансируются рядом организаций, включая Министер-

ство труда и занятости, частными организациями и промышленными предприятиями.

Организации, в частности, предоставляют финансирование обучающимся по программам ТПО. К примеру, учащиеся, проходящие стажировку в соответствии с Актом о стажировках, получают стипендию для покрытия своих расходов.

Национальная корпорация по развитию навыков (англ. – *The National Skills Development Corporation (NSDC)*) обеспечивает финансирование в части повышения квалификации за счет имущественных займов или грантов, а также поддерживает финансовые инициативы частного сектора, чтобы усилить экономическую целесообразность за счет, к примеру, налоговых послаблений [70, 108].

Преподаватели и инструкторы ТПО. Национальный совет по профессиональной подготовке для преподавателей – это орган, который в соответствии с законодательством отвечает за разработку программ обучения преподавателей в Индии. Программы ТПО для преподавателей реализуются в педагогических образовательных организациях, включая районные институты образования и обучения, колледжи профессиональной подготовки для преподавателей, институты перспективных исследований в области образования и региональные институты образования.

К примеру, региональные институты образования под управлением Национального совета исследований в области образования и профессиональной подготовки предоставляют четырехлетние программы обучения для учителей среднего звена. Минимальная квалификация для поступления – это законченное среднее общее образование. Заработные платы для учителей устанавливаются отдельно в каждом штате и зависят от квалификации, обучения и опыта работы. В некоторых штатах предусмотрены социальные пакеты, в которые входят фиксированная доплата на медицинское обслуживание или возврат затрат на медицинское обслуживание, бесплатное образование детей преподавателей и пенсионное обеспечение.

ТПО для преподавателей без отрыва от работы предлагается на федеральном уровне и уровне штатов. Оно реализуется Национальным советом исследований в области образования и профессиональной подготовки, Национальным университетом планиро-

вания и управления образовательной деятельности под управлением Министерства развития человеческих ресурсов на федеральном уровне, государственными советами исследований в области образования и профессиональной подготовки, а также государственными институтами образования на уровне штатов.

Инструкторы ТПО выбираются на уровне штата, при этом выбор основывается на специальности. В частности, центральные институты обучения под управлением Главного директората занятости и обучения отвечают за совершенствование навыков инструкторов ТПО [72, 108].

Двенадцатый пятилетний план развития Индии предлагает создание множества новых институтов производственного обучения, а также центров повышения квалификации, предоставляющих короткие курсы для регионов, где профессиональное обучение не развито, и нацеленных на женщин, а также на неблагополучные социальные группы. Ставится задача быстрого расширения возможностей институтов производственного обучения, в которых будут обучаться преподаватели. Стране потребуется обучать 20 тыс. учителей в год, а пока возможностей хватает лишь на 2 тыс. [10].

Обеспечение качества. Существуют отдельные организации, которые отвечают за контроль качества повышения квалификации, профессионального образования и обучения. К ним относятся Национальное агентство развития навыков; Национальная корпорация развития навыков; Главный директорат занятости и обучения Министерства труда и занятости; Государственный совет по профессиональному обучению; Национальный аккредитационный совет по образованию и обучению; Всеиндийский совет по техническому образованию; Всеиндийский совет по профессиональному образованию и Национальный технический институт повышения квалификации и научно-исследовательской деятельности. Промышленные советы, кроме прочих обязанностей по обеспечению качества, играют ключевую роль в составлении национальных профессиональных стандартов. В дополнение к этим организациям, в функции которых включено обеспечение качества, ряд министерств внедряет системы повышения квалификации и крайне заинтересован в их качестве, к примеру Министерство развития

сельской местности и Министерство туризма. На данный момент в Индии не существует национального органа, который отвечал бы за обеспечение качества и аккредитацию сертифицирующих организаций.

Комиссия по предоставлению университетских грантов (англ. – *The University Grants Commission (UGC)*) – это государственный орган, созданный правительством Индии для контроля качества высшего образования. Комиссия по предоставлению университетских грантов включает несколько аккредитованных организаций, связанных с рассматриваемыми профессиями и квалификациями. Среди них:

1. Всеиндийский совет по техническому образованию отвечает за аккредитацию и качество инженерно-технических программ. Обеспечение качества включает регулирование качества материалов, программ и оценки.

2. Совет по дистанционному обучению отвечает за качество дистанционного обучения.

3. Индийский совет по исследованиям в области сельского хозяйства под управлением Министерства сельского хозяйства отвечает за качество образования в сельскохозяйственном секторе, включая такие отрасли, как садоводство, рыбное хозяйство и животноводство.

4. Отдел технического образования под управлением Министерства развития человеческих ресурсов в сотрудничестве с департаментами образования от штатов отвечает за оценку и контроль качества образования в штатах [53, 75, 107].

Текущие реформы, крупные проекты и вызовы. Национальная миссия среднего образования (англ. – *The National Mission for Secondary Education*) была принята в 2009 г. Ее целью являются увеличение доступности среднего образования и повышение его качества. Согласно Двенадцатому пятилетнему плану развития, Национальная миссия среднего образования устанавливает следующие задачи ТПО в системе профессионального образования):

- усиление существующих и создание новых институтов ТПО;
- предоставление обучения для преподавателей без отрыва от работы длительностью семь дней;

- разработка 30-дневных курсов для новых преподавателей;
- поддержка частных институтов ТПО и неправительственных организаций в части инициатив неформального ТПО посредством формирования частно-государственного партнёрства;
- совершенствование программ ТПО за счет разработки модулей, основанных на уровне компетенции;
- обеспечение пересмотра учебных планов образовательных организаций каждые три года в соответствии с требованиями рынка труда.

В Индии многие взрослые испытывают нехватку навыков широкого применения, потому что, как правило, их уровень не выходит за рамки двух лет нижей ступени среднего образования. Соответственно, те, кто имеет навыки широкого применения (такие как умение решать задачи, критическое мышление, креативность и эффективная коммуникация в части идей и информации), как правило, закончили среднее образование [10].

Согласно Национальной политике в сфере развития навыков, ТПО в Индии сталкивается с рядом проблем:

- обеспечение равного доступа к ТПО для всех граждан Индии;
- продвижение образования на протяжении всей жизни, сохранение и совершенствование программ ТПО с учетом потребностей рынка труда;
- стремление к согласованности по вопросам повышения квалификации между образовательными организациями, министерствами и заинтересованными сторонами от частного сектора;
- совершенствование механизмов обеспечения качества в институтах ТПО;
- создание основных механизмов для научно-исследовательских разработок, экзаменов и аттестаций, а также процедур аккредитации;
- поощрение участия заинтересованных сторон в предоставлении и финансировании инициатив по ТПО [55, 71].

4.3. Южно-Африканская Республика

Техническое профессиональное образование, также называемое в Южно-Африканской Республике как дальнейшее образование по

подготовке кадров (англ. – *Further Education Training (FET)*), функционирует как гибкая, обладающая высоким качеством и быстрореагирующая на изменения система. Правительство Южно-Африканской Республики использует эту систему профессионального образования и подготовки для содействия интеграции образования и профессиональной подготовки, повышения академической мобильности, и, в конечном счете, удовлетворения потребностей рынка труда в человеческих ресурсах. Система профессионального образования и подготовки построена для удовлетворения этих потребностей и в целях дальнейшего содействия экономического развития в стране. Миссия профессионального образования и подготовки в Южно-Африканской Республике заключается в обеспечении граждан навыками высокого уровня, которые могли бы заложить основу для получения высшего образования, способствовали плавному переходу от учебы к работе.

Правительство играет ключевую роль в формировании профессиональных навыков. Для национального развития Министерством высшего образования и профессиональной подготовки разработана Национальная стратегия развития навыков на 2011–2016 гг., которая утверждена правительством. Основные направления профессионального развития и навыков реализовываются в соответствии со Среднесрочной стратегической программой, Национальной рамочной промышленной политикой и Планом действий в промышленности.

По мнению экспертов, правительство осознает, «что создание дополнительных вузов не сможет удовлетворить существующий спрос на доступ к высшему образованию. В этой связи правительством была задумана система послешкольного образования, которая состояла бы из государственных и частных вузов, государственных и частных колледжей дополнительного образования и профессионального обучения, а также учебных центров образования для взрослых, помимо прочих. Предполагается, что таким образом молодым людям будет предложена возможность альтернативных форм послешкольного образования, помимо обучения в вузах. Что касается удовлетворения нужд желающих получить высшее образование, исходя из условий ограниченных ресурсов,

дистанционное обучение может быть предложено в качестве альтернативы» [137].

В настоящее время в Южно-Африканской Республике сформировано государственно-частное партнерство между правительством, бизнес-сообществом, профсоюзами работников, окружных органов и средств доставки, государственными и частными учебными заведениями и общественными организациями, благодаря которому система профессионального образования и подготовки ЮАР может быстро реагировать на изменения потребности в рабочей силе на региональном и национальном уровнях.

Законодательная база, регулирующая ТПО в Южно-Африканской Республике. Конституция Южно-Африканской Республики 1996 г. гарантирует право всех граждан страны на базовое образование, в том числе на базовое образование взрослых, продолжение обучения. Следующие законодательные акты играют важную роль в установлении, регулировании, оценке и финансировании профессионального образования и подготовки в Южно-Африканской Республике:

1. Закон квалификаций в ЮАР (принят в 1995 г.) обеспечивает разработку и реализацию национальной системы квалификаций.

2. Национальный закон об образовательной политике (принят в 1996 г.) формулирует государственную политику, законодательную базу, обязанности министра образования, устанавливает порядок взаимодействия между национальными и региональными органами управления образованием.

3. Закон о Высшем образовании (принят в 1997 г.) регулирует функционирование национальной системы высшего образования, регламентирует создание и деятельность Совета по высшему образованию.

4. Закон о дальнейшем образовании и обучении (принят в 1998 г.) регламентирует управление и финансирование образовательных организаций ТПО.

5. Закон о развитии навыков (принят в 1998 г.) с дополнениями и изменениями, принятыми в 2008 г., регламентирует создание Национального агентства по навыкам, Совета по качеству в ремеслах и профессии, регулирует ученичество по развитию навыков и стажировки.

6. Закон по общему и дальнейшему образованию и качеству обучения (принят в 2001 г.) регламентирует вопросы обеспечения качества обучения в учебных заведениях ТПО.

7. Закон о дальнейшем образовании и обучении (принят в 2006 г.) обеспечивает регулирование профессионального образования и подготовки, управления образовательными организациями, их финансирования и найма персонала для государственных образовательных организаций и регистрации частных образовательных организаций профессионального образования и подготовки.

8. Закон о национальной системе квалификаций обеспечивает функционирование национальной системы квалификаций и обеспечения качества образования [32, 35, 38, 63, 106].

Формальные и неформальные системы ТПО в Южно-Африканской Республике. Система государственного образования Южно-Африканской Республики состоит из трех больших кластеров: дополнительное образование и подготовка кадров, дополнительное образование и профессиональная подготовка в рамках ТПО и высшее образование. Эти кластеры функционируют по уровням образования (дошкольное, начальное, среднее и высшее), а также секторам (государственные школы, независимые школы, специальные школы, технические колледжи, педагогические колледжи, технические университеты). В отличие от формальной системы ТПО в Южно-Африканской Республике система неформального образования практически не регламентирована [38, 96, 106].

Полное среднее образование в Южно-Африканской Республике включает в себя три ступени:

– Primary School (начальное образование), продолжительность программы шесть лет, возраст с 6 до 12 лет;

– Junior Secondary School (первый цикл среднего образования, или младшая средняя школа), продолжительность программы три года, возраст с 12 до 15 лет;

– Senior Secondary (второй цикл среднего образования, или старшая средняя школа), продолжительность программы три года, возраст от 15 до 18 лет [116].

По окончании первого цикла учащиеся получают свидетельство общего образования и подготовки (англ. – *General Education and*

Training Certificate). Данное образование является обязательным, последующее обучение считается дополнительным.

По завершению второго цикла учащиеся сдают экзамены (англ. – *Senior Certificate Examination*) на право получения выпускного свидетельства (англ. – *Senior Certificate*) [132].

Во время второго цикла учащиеся могут изучать дисциплины на высшем, стандартном или низшем уровне. Кроме того, второй цикл среднего образования может быть продолжен в средних технических школах (англ. – *Technical Level Secondary School*) (обучение от одного года до трех лет в зависимости от сложности программ). Учащиеся этих школ получают *выпускное свидетельство* (англ. – *Senior Certificate*) после выполнения утвержденных требований, предъявляемых при получении данного документа.

На втором цикле средней школы ученики могут изучать дисциплины также по программам, предлагаемым техническими школами. Выпускное свидетельство (англ. – *Senior Certificate*) присуждается Южноафриканским сертификационным советом после проведения тщательно организованных экзаменов. Документ, дающий право на поступление в университеты (англ. – *Matriculation endorsement*), вручается Советом тем учащимся, которые успешно выполнили требования, предъявляемые при получении выпускного свидетельства.

Средние технические школы также предлагают программы, ведущие к получению выпускного свидетельства вместе с документом, дающим право на поступление в университеты. Для поступления в университеты технологий (англ. – *Universities of Technology*), бывшие Техникины (англ. – *Technikons*), требуется лишь выпускное свидетельство.

Система высшего образования страны состоит из государственных университетов, университетов технологий, комплексных университетов (технологический университет и университетские программы) и колледжей. В соответствии с Законом о высшем образовании (1997 г.) создан Регистр частных вузов.

Южноафриканские университеты предлагают программы, ведущие к присвоению степеней бакалавра, Почетного бакалавра (англ. – *Bachelor Honours Degree*), магистра и степени доктора (англ. – *Doctorate Degree*).

Система курсовой подготовки структурирована в модули, а для оценки работы студентов применяется система зачетных единиц (англ. – *unit / credit system*). Технические вузы и университеты, являясь автономными учебными заведениями, финансируются Департаментом образования и обеспечивают подготовку на «третичном» уровне обучения. Программы, предоставляемые техническими институтами, ведут к присуждению Национальных дипломов (англ. – *National Diplomas*) и Свидетельств (англ. – *Certificates*), а начиная с 1995 г. – и к присуждению первой степени после четырех лет обучения.

Подготовка среднего технического персонала через ученичество осуществляется в технических колледжах. Ученики готовятся к получению Национального технического свидетельства (далее – N-подготовка). N-3 курсы используются как зачетные единицы (англ. – *credits*) для получения выпускного свидетельства (англ. – *Senior Certificate*). Программа состоит из трех частей (N-1, N-2, N-3), каждая из которых рассчитана на срок в четыре месяца, шесть месяцев или на один год, в зависимости от рассматриваемого курса. N-подготовка осуществляется на уровне, предшествующем выпускному сертификату, и полученные на данном этапе зачетные единицы засчитываются в выпускной сертификат и учитываются при поступлении на программы университетов технологий, но не университетов.

В технических колледжах и университетах технологий большинство учебных программ на третичном уровне ориентированы на приобретение профессиональных знаний и навыков в области техники и экономики и завершаются получением Национального Диплома как базовой квалификации. Университеты технологий, кроме того, обеспечивают профессионально-ориентированное образование и подготовку по различным дисциплинам на уровне первой и последующих степеней. После получения технических профессиональных дипломов можно продолжить образование по программам, ведущим к получению степеней бакалавра, магистра и доктора в технических областях.

Кроме того, существуют другие типы профессиональных колледжей, например медицинские, сельскохозяйственные, в которых

осуществляется подготовка на неуниверситетском уровне, но они могут предложить программы подготовки, разработанные совместно с университетами или техническими вузами и ведущие к присуждению степеней. В таких случаях на документах должно быть указано название этого вуза. Первая университетская степень бакалавра присуждается как в университетах, так и в университетах технологий. Университеты присуждают степень бакалавра после трех–шести лет обучения:

- в области гуманитарных и естественнонаучных дисциплин и коммерции – после трех лет;
- сельскохозяйственных дисциплин, права, инженерных наук, фармации и образования – после четырех лет;
- ветеринарии и архитектуры – после пяти лет;
- стоматологии – после пяти с половиной лет;
- медицины и теологии – после шести лет.

Студентам, обучающимся на гуманитарных и естественнонаучных специальностях и в области коммерции, чтобы продолжить обучение по магистерским программам, необходимо получить степень «почетный бакалавр», для чего нужен еще один год подготовки.

Университеты технологий присуждают степень бакалавра технологии (англ. – *BTech*) после четырех лет обучения, включая один год практической подготовки. В университетах также присуждается профессиональная степень бакалавра (англ. – *Professional Bachelor Degree*) после четырех лет подготовки.

Степень магистра присуждается как в университетах, так и в университетах технологий. Для получения данной степени требуется минимум от одного года до двух лет исследовательской работы после присуждения почетной степени бакалавра в университетах и степени бакалавра в университетах технологий. Для получения степени магистра технологии (англ. – *MTech*) требуется один год подготовки после присуждения степени бакалавра технологии. Программа, ведущая к получению данной степени, включает учебную подготовку и исследовательскую работу или только исследовательскую работу.

К университетским степеням третьего уровня относятся докторские научные степени, которые могут присуждаться как универси-

татами, так и университетами технологий обладателям магистерских степеней после двух лет подготовки и защиты диссертации.

Степень доктора технологий (англ. – *Doctor in Technology, DTech*) присуждается после успешной защиты диссертации и исследовательского проекта. Для поступления в университеты технологий необходимо наличие выпускного свидетельства (англ. – *Senior Certificate*) или документа с указанием N-курсов, полученных в средних технических школах и колледжах.

Для поступления на университетские программы первого уровня необходимо наличие выпускного свидетельства (англ. – *Senior Certificate*), а также проходных оценок на высшем уровне подготовки по двум языкам, двум обязательным предметам и, по крайней мере, еще одну оценку на стандартном уровне подготовки и минимальную общую оценку по шести предметам не ниже 45%.

Для поступления в университеты альтернативой вышеперечисленных документов может быть Свидетельство об освобождении от вступительных испытаний, выданное Экзаменационным советом от имени Южноафриканской Ассоциации университетских вице-канцлеров, или соответствующий сертификат, выданный университетом технологий.

Вступительные экзамены не проводятся, однако для приема в вуз обязательно требуется предоставление документа, дающего право на поступление в институты и университеты (англ. – *Matriculation endorsement*) [132].

В настоящее время выпускники средних школ могут подавать заявки на поступление в неограниченное число вузов Южно-Африканской Республики в течение последнего года обучения в 12-м классе. После получения ими результатов сдачи итоговых экзаменов выпускники в зависимости от их оценок могут быть приняты в несколько учебных заведений. Проблема «связана с тем, что некоторые выпускники, не подающие заявки на поступление в вузы до того, как им станут известны результаты экзаменов 12-го класса, начинают искать свободные места в высших учебных заведениях лишь к началу учебного года. Они буквально ходят из вуза в вуз в поисках места учебы. Те, кто не прошел конкурса в тех вузах, где они хотели бы учиться, также начинают искать альтернативные ме-

ста обучения в начале учебного года. Комбинация этих факторов приводит к длинным очередям студентов, собирающимся у входа в вузы, в поисках места учебы. Эта отчаянное стремление получить доступ к высшему образованию, к сожалению, стоило одной жизни в начале 2012 г. в Университете Йоханнесбурга» [137].

Система южно-африканского высшего образования включает: государственные университеты; университеты технологий; комплексные университеты (технологический университет + университетские программы); колледжи. Всего в Южно-Африканской Республике 23 государственных высших учебных заведения: 11 университетов; шесть комплексных университетов; шесть университетов технологий. По состоянию на июнь 2013 г. в ЮАР было зарегистрировано 83 (на постоянной основе) и 32 (на временной) частных высших учебных заведения.

Управление и финансирование ТПО в Южно-Африканской Республике. Система государственного профессионального образования и подготовки в Южно-Африканской Республике включает государственные и частные образовательные организации. Координацией деятельности в рамках профессионального образования и подготовки занимается Департамент высшего образования и подготовки кадров Министерства образования Южно-Африканской Республики.

Основной обязанностью правительства является разработка политики, норм и стандартов для профессионального образования и подготовки. Кроме того, на государственном уровне осуществляются разработка национальных программ повышения квалификации персонала, студентов, финансирование и реализация образовательной политики. Частные образовательные организации должны иметь необходимую инфраструктуру и ресурсы для обеспечения качества программ профессионального образования и подготовки для того, чтобы быть зарегистрированными в Департаменте высшего образования и подготовки кадров Министерства образования Южно-Африканской Республики. Оперативное управление в них осуществляется директорами учебных заведений.

Национальный фонд умений создан для поддержки приоритетных навыков и инновационных исследований профессионально-ориентированных программ университетов, стратегического парт-

нерства университетов и промышленных предприятий в инновациях. Система профессиональных, производственных грантов по техническому и академическому образованию функционирует аналогично, но с акцентом на обеспечение доступа учащихся к производственной деятельности, интегрированному обучению, стажировкам, ученичеству, программам навыков.

Сектор образования и подготовки кадров (англ. – *The Sector Education and Training Authority (SETA)*) в настоящее время выступает в качестве основного источника для предоставления достоверной информации о спросе и предложении на профессиональные компетенции и навыки на рынке труда.

Управление в образовательных организациях технического профессионального образования и подготовки осуществляется Исполнительным советом, Академическим советом и Студенческим советом.

Финансирование системы профессионального образования и подготовки идет по четырем направлениям: финансирование учебных программ, финансирование специальных целей, финансовая помощь студентам и частное финансирование. Каждый региональный отдел образования использует бюджетные принципы Среднесрочной структуры расходов для финансирования колледжей ТПО. Финансовые средства колледжей формируются из средств, полученных из государственного бюджета, поступивших от пожертвований и взносов, доходов, полученных от инвестиций, средств от оказанных услуг, оплаты стоимости обучения студентами и работодателями и из других источников [38, 63, 80, 106].

По мнению экспертов, «государственные субсидии, которые университеты получают от правительства, не покрывают расходы государственного вуза. Университеты обязаны полагаться на доходы, полученные от студентов за оплату за обучение и жильё, так же, как и на доходы, полученные от спонсоров, финансирования научных исследований и другой деятельности для полноценного существования» [118].

Преподаватели ТПО в Южно-Африканской Республике. Квалификационные требования к преподавателям ТПО определены национальной системой квалификации. Минимальная профессиональная квалификация преподавателя обеспечивается дипломом в

области профессионального образования и дипломом по профессиональному преподаванию. Южноафриканский совет преподавателей гарантирует профессионализм преподавателей. Стандарты педагогического образования определяются Советом высшего образования и комиссией по качеству высшего образования. Квалифицированный преподаватель должен обладать специальными знаниями по преподаваемой дисциплине, общими педагогическими знаниями, методами интегрированного обучения и использовать это в своей педагогической деятельности [34].

Национальная система квалификаций в Южно-Африканской Республике. В соответствии с Законом о национальных квалификациях Южно-Африканской Республики № 67 от 2008 г. создана национальная система квалификаций. Она регламентирует общее и дополнительное образование и профессиональную подготовку, высшее образование, профессиональные квалификации по профессиям. В системе десять квалификационных уровней, которые оцениваются по десяти категориям раз в пять лет. Этими категориями являются:

- объем знаний;
- грамотность;
- владение методами и знание процедур;
- способности к решению проблем;
- этика и профессиональная практика;
- обработка и управление информацией;
- коммуникативные навыки;
- знание производственной системы и конкретных ситуаций;
- обучаемость;
- отчетность.

Национальная система квалификаций носит комплексный характер и затрагивает всех поставщиков образовательных услуг.

Обеспечение качества образования в Южно-Африканской Республике. В Южно-Африканской Республике три организации занимаются вопросами обеспечения качества на национальном уровне: Совет южноафриканских квалификаций, Совет по обеспечению качества общего и дополнительного образования и Совет по качеству ремесел и профессий [38, 86, 106]. В Совет южноафриканских квалификаций входят организации, отвечающие за разработку и

реализацию Национальной системы квалификаций. Совету подчиняется Организация национальных стандартов, разрабатывающая квалификации и стандарты. Агентство по обеспечению качества в образовательных организациях отвечает за аккредитацию образовательных и учебных провайдеров. В дополнение к этим трем основным организациям, обеспечивающих качество, Совет по высшему образованию консультирует министра по высшему образованию и подготовке кадров по вопросам политики высшего образования и обеспечивает качество высшего образования в Южно-Африканской Республике через комиссии по качеству высшего образования.

Настоящие и будущие проекты, реформы и вызовы для ТПО в Южно-Африканской Республике. Основными проблемами профессионального образования и подготовки в Южно-Африканской Республике являются недостаточное число учебных заведений, отсутствие разнообразия и низкое качество образования в колледжах профессионального образования и подготовки.

«Проблемы, требующие внимания, которые были подняты путем протеста во главе с Южноафриканским конгрессом студентов, являются действительными и насущными. Тысячи потенциальных и талантливых студентов из рабочего класса и сельских бедных семей оказываются без средств получить образование в университете. В то же время сотни потенциально выдающихся аспирантов, очень необходимых Южной Африке, не имеют финансовой поддержки или усиленно трудятся с неадекватным финансированием. Данная ситуация существует несмотря на то, что тысячи профессиональных рабочих мест в частном и государственном секторе остаются незанятыми из-за недостатка высококвалифицированных выпускников. Весьма необходимые государственные инвестиции в общественной инфраструктуре не соответствуют инвестициям в граждан» [118].

Для решения этих проблем Правительство Южно-Африканской Республики приняло решение о создании 12 новых колледжей ТПО, включая колледжи по сельскому хозяйству.

Правительство работает над улучшением инфраструктуры доступа выпускников средних школ к дальнейшему образованию и рынку труда. С этой целью был учрежден Национальный фонд финансовой поддержки обучения студентов. Правительство выде-

лило 2,5 млрд южноафриканских рандов на ремонт и оснащение колледжей ТПО [33, 35].

Правительство ЮАР в 2010 г. учредило Национальную службу для сельской молодежи и в 2014 г. уже 6 тыс. молодых людей завершили четырехлетнее обучение по программам, разработанным Департаментом развития сельского хозяйства. Национальная служба для сельской молодежи помогает сельской молодежи найти работу и получить образование. В 2014 г. службой в программу было вовлечено 14 тыс. молодых людей в возрасте 18–35 лет [48].

Развитию международного партнерства в рамках профессионального образования и подготовки также уделяется большое внимание в Южно-Африканской Республике. К примеру, в 2014 г. было подписано соглашение между Департаментом высшего образования и профессиональной подготовки и Швейцарской торгово-промышленной палатой. В рамках соглашения Швейцарская торгово-промышленная палата окажет поддержку колледжам ТПО Южно-Африканской Республики по подготовке специалистов, а именно студенты и преподаватели колледжей смогут обучаться на предприятиях и в организациях в Швейцарии по информационным технологиям, инженерному делу, торговле и маркетингу, менеджменту и бухгалтерскому делу, предпринимательству. Эксперты из Швейцарии примут участие в деятельности колледжей непосредственно в Южно-Африканской Республике.

Независимая некоммерческая организация JET Education Services (ЮАР) в 2013 г. стала центром ЮНЕСКО-UNEVOC. Своей задачей организация ставит проведение научно-педагогических, основанных на знаниях мероприятий, являющихся инновационными, экономически эффективными и рационально функционирующими в отношении клиентов, которые поддерживают неимущих молодых южноафриканцев посредством инициатив в области развития образования. Организация JET Education Services работает с Правительством ЮАР, частным сектором, международными агентствами по вопросам развития и образовательными организациями с целью улучшения качества образования и укрепления взаимосвязей между образованием, повышением квалификации и сферой труда [112].

По сравнению с 2010 г. число учащихся в системе профессионального образования и подготовки в ЮАР выросло в 2014 г. на 131%. Ежегодно планируется прием на обучение в колледжи ТПО до 800 тыс. чел. К 2030 г. прием на обучение в государственные вузы планируется расширить до 1620 тыс. чел., в колледжи ТПО – до 1 млн и в частные учебные заведения – до 500 тыс. чел. [81].

В рамках дальнейших мер Правительством Южно-Африканской Республики планируется увеличение числа региональных колледжей. Предполагается, что этот новый тип колледжей объединит региональные образовательные центры, включая центры образования взрослых и предприятия, благодаря финансовой помощи правительства модернизируют инфраструктуру профессионального технического образования и подготовки.

К 2020 г. планируется ежегодное увеличение числа новых преподавателей до 23 тыс. чел. Для сравнения: в 2013 г. число выпускников вузов по педагогическим специальностям составило 14,7 тыс., а в 2005 г. – 6 885. Доля преподавателей PhD должна к 2019 г. вырасти с 39% (2012 г.) до 47% от общего числа преподавателей в вузах страны [85].

Кроме того, Правительство Южно-Африканской Республики предлагает введение центральной системы подачи заявок в вузы. Впервые эта идея уже была предложена в Национальном плане еще 11 лет назад, но так и не была реализована. «Давки и длинные очереди в высших учебных заведениях в начале каждого учебного года также указывают и на другую более важную системную проблему, – по мнению экспертов, – а именно на то, что система высшего образования Южно-Африканской Республики перегружена на сегодняшний день, и существует необходимость создания новых высших учебных заведений. На данный момент, Правительством ЮАР одобрено создание двух новых вузов, и эти планы находятся в стадии реализации. Тем не менее до того, как новые вузы начнут функционировать, нагрузка на существующие вузы останется прежней» [137].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие системы непрерывного образования как ключ к улучшению конкурентноспособности экономики в условиях уменьшения рабочей силы из-за демографических изменений стало основным двигателем формирования стратегии технического и профессионального образования и переподготовки в ведущих странах мира.

Формирование системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, включая развитие региональных систем непрерывного образования, является одной из задач государственной образовательной политики России в соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг.¹

Актуальность настоящей публикации определяется задачами модернизации российской экономики, в соответствии с которыми должны быть осуществлены повышение квалификации и переподготовка кадров для экономических областей, являющихся наиболее приоритетными. Между тем следует учитывать, что существующая и достаточно хорошо отлаженная и изученная система повышения квалификации может быть нацелена, прежде всего, на повышение квалификации и переподготовку кадров для отраслей, привлекательных для работников в силу материальной оценки их труда, но не являющихся приоритетными для развития национальной экономики.

В случае приоритетных отраслей экономики необходимо исследовать систему мотиваций к получению непрерывного профессионального образования, выявить стимулы повышения квалификации других форм обучения работников, в том числе неформальных. Также следует предусмотреть, что система приоритетных отраслей в российской экономике может динамично изменяться в силу как конкурентного характера мировой экономики, так и по причине кризисных явлений в экономиках мира. Эти обстоятель-

¹ Утверждена Постановлением Правительства России № 295 от 15.04.2014 г.

ства заставляют систему непрерывного профессионального образования быть гибкой и динамичной, готовой быстро отвечать на вызовы времени. Такая постановка проблемы требует постоянной реализации мониторинга, позволяющего отслеживать изменения в характере предоставления и потребления услуг непрерывного профессионального образования, а также своевременно оценивать направленность и эффективность происходящих перемен с точки зрения развития соответствующих приоритетных отраслей. Наконец, актуальным представляется необходимость оценить эффективность осуществляющихся программ повышения квалификации, выделить лучшие практики непрерывного профессионального образования, наметить условия и механизмы расширения реализации наиболее успешных из них.

Изучение опыта стран, продвинувшихся в этом направлении, поможет эффективно реализовать государственную политику России в сфере образования и сформировать целостную систему управления процессом непрерывного образования взрослых на региональном уровне, а также вовлечь в процесс непрерывного образования взрослое трудоспособное население регионов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Schneeberger A., Mayr T. Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich. [research report commissioned by the Federal Ministry of Economics and Labour]. Vienna, 2004 (ibw-Schriftenreihe № 126).
2. All high schools to offer free education by 2017 // The Korea Herald. URL: <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20130730001102> (дата обращения: 05.05.2017).
3. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. URL: <http://www.apjce.org> (дата обращения: 15.05.2017).
4. Association of Accrediting Agencies of Canada (2010). Association of Accrediting Agencies of Canada. Renfrew: AAAC. URL: <http://aaac.ca/English/index.html> (дата обращения: 09.09.2013).
5. Association of Canadian Community Colleges (ACCC) (2011). Transferability and Post-secondary Pathways, the Role of Canadian Colleges and Institutes. Ottawa: ACCC. URL: <http://www.accc.ca/ftp/pubs/studies/201104TransferabilityReport.pdf> (дата обращения: 11.11.2013).
6. Association of Universities and Colleges of Canada (2013). Quality Assurance at Canadian Universities. Ottawa: AUCC. URL: <http://www.aucc.ca/canadian-universities/quality-assurance> (дата обращения: 09.09.2013).
7. Australian Government (2012). Budget Overview – Building Australia's Future Workforce: trained up and ready for work, Canberra. URL: http://www.budget.gov.au/2011-12/content/glossy/skills/html/skills_overview_02.htm (дата обращения: 23.03.2012).
8. Australian Qualifications Framework (2012). Qualifications Guidelines, AQF, Adelaide. URL: http://www.aqf.edu.au/Portals/0/Documents/Handbook/AQF_Handbook_15-35.pdf (дата обращения: 22.03.2012).
9. Australian Skill Quality Authority (2012). VET Quality Framework, Adelaide. Available at the following link <http://www.asqa.gov.au/about-asqa/national-vet-regulation/vet-quality-framework.html> (дата обращения: 14.08.2012).
10. BRICS Building Education for the Future Priorities for National Development and International Cooperation. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. France. 2014. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002296/229692e.pdf>

11. Canadian Information Centre for International Credentials (2009). Postsecondary Education Systems in Canada: An Overview. Toronto. URL: <http://www.cicic.ca/421/An-Overview.canada> (дата обращения: 09.09.2013).
12. Canadian Information Centre for International Credentials (2009). Canada's Education Systems. Toronto: CICIC. URL: http://www.cicic.ca/docs/postsec/graphics/EducationSystem_Canada.pdf (дата обращения: 09.09.2013).
13. Canadian Information Centre for International Credentials (2009). Quality Assurance Practices in Canada: An Overview. Toronto: CICIC. URL: <http://www.cicic.ca/695/quality-assurance-an-overview.canada> (дата обращения: 09.09.2013).
14. Canadian Information Centre for International Credentials (2009). Directory of Universities, Colleges and Schools in the Provinces and Territories of Canada. Toronto: CICIC. URL: <http://www.cicic.ca/664/directory-of-universities-colleges-and-schools-in-canada.canada> (дата обращения: 09.09.2013).
15. Canadian Information Centre for International Credentials (2013). Academic Credential Assessment and Qualification Recognition Services. Toronto: CICIC. URL: <http://www.cicic.ca/407/credential-assessment-services.canada> (дата обращения: 09.09.2013).
16. Canadian Vocational Association (2013). Canadian Vocational Association. Ottawa: CVA-ACFP. URL: <http://www.cva-acfp.org/en> (дата обращения: 09.09.2013).
17. CEDEFOP (1999). Vocational Education and Training in Norway. Thessaloniki: CEDEFOP.
18. CEDEFOP ReferNet (2010) Netherlands. VET in Europe – Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2010_cr_nl.pdf
19. CEDEFOP ReferNet (2011). Germany VET in Europe – Country Report. Thessaloniki: CEDEFOP.
20. CEDEFOP ReferNet (2012). Finland VET in Europe – Country report. Thessaloniki: CEDEFOP. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_fi.pdf
21. CEDEFOP ReferNet (2012). Norway VET in Europe – Country Report. Thessaloniki: CEDEFOP. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_no.pdf
22. CEDEFOP ReferNet (2012). Sweden VET in Europe – Country Report. Thessaloniki: CEDEFOP. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_se.pdf

23. Cheol Hee Kim et al. Research on Promotion Strategy for TVET Development and Cooperation. Seoul : Korea International Cooperation Agency, 2012.
24. Cort P. The Danish vocational education and training system (2nd edition). 2008. P. 25. URL: http://pub.uvm.dk/2008/VET2/The_Danish_VET_System_web.pdf (дата обращения: 14.08.2015).
25. Council of Ministers of Education, Canada (2008). A Brand for Education In Canada FACT SHEET. Toronto: CMEC. URL: <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/128/brand-information.en.pdf> (дата обращения: 09.09.2013).
26. Council of Ministers of Education, Canada (2008). Learn Canada 2020 – Joint Declaration Provincial and Territorial Ministers of Education. Toronto: CMEC. URL: <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/187/CMEC-2020-DECLARATION.en.pdf> (дата обращения: 09.09.2013).
27. Council of Ministers of Education, Canadian Commission for UNESCO (2008). The Development of Education. Reports for Canada. Toronto: CMEC.
28. Council of Ministries of Education, Canada (2007). Toronto : CMEC. URL: <http://www.cicic.ca/docs/cmec/QA-Statement-2007.en.pdf> (дата обращения: 09.09.2013).
29. Council of Ministries of Education, Canada (2012). Adult Learning and Education – Canada Progress report for UNESCO's Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) and the end of the United Nations Literacy Decade and Education in Canada: an Overview. Toronto : CMEC. URL: http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/283/GRALE_EN.pdf (дата обращения: 09.09.2013).
30. Council of Ministries of Education, Canada (2013). Postsecondary Education. Toronto: CMEC. URL: <http://www.cmec.ca/159/Programs-and-Initiatives/Postsecondary-Education/Capacity/index.html> (дата обращения: 09.09.2013).
31. Department of Education, Science and Training (2007). Country Background Report prepared for the OECD activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning. Paris: OECD. URL: <http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/4BD9F352-6AFB-44E5-8568-F6DAD0E6A87E/18525/RecognitionofNonformalandInformalLearninginAustral.pdf> (дата обращения: 22.03.2012).
32. Department of Higher Education and Training (DHET) (2011). National Skills Development Strategy III. South Africa: DHET. URL:

- <http://www.dhet.gov.za/Booklets/NSDS%20III%20Progress%20Report%20-%207%20October%202013%20-%20V11.pdf>
33. Department of Higher Education and Training (DHET) (2012). Green Paper for post-school education and training. South Africa: DHET. URL: http://www.che.ac.za/sites/default/files/publications/DHET_green_paper_post_school_education_training.pdf
 34. Department of Higher Education and Training (DHET) (2012). Policy on Professional Qualifications for Further Education and Training College Lecturers. South Africa: DHET. URL: http://www.vvob.be/southafrica/sites/default/files/20120904_draftpolicy_on_professional_qualification_for_fet_college_lecturers_public_comment.pdf
 35. Department of Higher Education and Training (DHET) (2012-2013). Annual Report. South Africa: DHET. URL: <https://www.dhet.gov.za/Commissions%20Reports/Annual%20Report%202012%20-%202013.pdf>
 36. Department of Industry, Innovation, Science, Research and Tertiary Education (2012). National VET E-learning Strategy, Commonwealth of Australia, Canberra. URL: http://www.flexiblelearning.net.au/files/National_VET_E-learning_Strategy_2012-2015_web.pdf
 37. Dramatic Changes for Korean Universities // ICEF – International Conferences and Educational Fairs, 2011. URL: <http://monitor.icef.com/2011/12/dramatic-changes-ahead-for-korean-universities> (дата обращения: 05.05.2017).
 38. Elliott Gail (2010). National report on the literature review of Technical and Vocational Education and Training (TVET) for South Africa. South Africa: SADC & UNESCO.
 39. European Agency for Development in Special Needs Education (2009). Teacher training – basic and specialist teacher training – Netherlands. URL: <https://www.european-agency.org/country-information/netherlands/national-overview/teacher-training-basic-and-specialist-teacher-training> (дата обращения: 27.03.2012).
 40. European Centre for the Development of Vocational Training. Vocational education and training in Denmark. Short description. Люксембург: Офис публикаций Европейского союза (англ. – Publications Office of the European Union), 2012.
 41. European guidelines for validating non-formal and informal learning. CEDEFOP, EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf
 42. EURYDICE (2010). Organisation of the education system in Germany. Brussels: EACEA.

43. EURYDICE (2013). Finland Overview, European Encyclopedia on national education systems Brussels: EACEA. URL: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php> (дата обращения: 25.07.2013).
44. EURYDICE (2013). Sweden, Ongoing reforms and policy developments, Education in the Europe 2020 Strategy. Brussels: EACEA. URL: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Sweden:Ongoing_Reforms_and_Policy_Developments (дата обращения: 25.07.2013).
45. FATİH Projesi. URL: <http://fatihprojesi.meb.gov.tr>
46. Finnish Ministry of Education and Culture (MEC) (2013). Polytechnic education in Finland. Helsinki: MEC. URL: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=en> дата обращения: 25.07.2013).
47. Finnish National Board of Education (2010). Vocational education and training in Finland; Vocational competence, knowledge and skills for working life and further studies. Helsinki: the Ministry of Education and Culture.
48. First students graduate from Rural Youth Corps // Brand South Africa. 2014. URL: <https://www.brandsouthafrica.com/governance/services/rural-skills-170414> (дата обращения: 20.09.2014).
49. Folkuniversitetet. URL: <http://folkuniversitetet.se> (дата обращения: 10.05.2017).
50. Frans Meijers. Mentoring in Dutch vocational education: an unfulfilled promise // British Journal of Guidance and Counselling. 36(3), pp. 237-256, 2008. London: Routledge. URL: http://www.frans-meijers.nl/cmsuploads/1227867276_Meijers%20mentoring%20in%20dutch.pdf
51. Government of Canada (2013). Employment and Social Development Canada, Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Ottawa: HRSDC. URL: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/home.shtml> (дата обращения: 09.09.2013).
52. Government of Canada, Statistics Canada (2009). Public Expenditure on Education. Ottawa: STSTCAN. URL: <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-582-x/2009003/tbl/b.2.1-eng.htm#n2> (дата обращения: 09.09.2013).
53. Government of India (2012). A proposed National Qualifications Framework for Vocational Education for India (дата обращения: 12.09.2014).
54. Government of India (2012). Draft National Youth Policy 2012. URL: http://www.youthpolicy.org/national/India_2012_Draft_National_Youth_Policy.pdf (дата обращения: 12.09.2014).
55. Government of India (2013). Twelfth Five Year Plan 2012-2017. URL: <http://planningcommission.gov.in/plans/planrel/12thplan/welcome.html> (дата обращения: 12.09.2014).

56. Hyang Jin Jung (2013). NCS's Practice Issues and Promotion Strategy. The HRD Review, May. Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
57. iVet Information Shared (2012). Key VET Stakeholders, Legislative Framework, Governance. URL: <http://www.ivet.com.au/a/305.html> (дата обращения: 21.03.2012).
58. Jeong Yoon Cho (2013). NQF's Directions to Introduce and Promotion Strategy. The HRD Review, May. Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
59. Karin van der Sanden, Wouter Smit and Marijke Dashorst (2012). The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework. Utrecht: NCP-NLQF. URL: <http://www.nok.si/assets/PDF/Evropsko-ogrodje-kvalifikacij/94-file-path.pdf>
60. Korea University of Technology and Education. URL: www.koreatech.ac.kr
61. Kultusminister Konferenz. Официальный сайт Постоянной конференции министров образования и культуры федеральных земель. URL: <http://www.kmk.org> (дата обращения: 03.05.2017).
62. Mesleki ve Teknik Eğitim Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi-1. URL: <http://metek.meb.gov.tr>
63. Ministry of Education (1998). Education White Paper 4 - A Programme for the Transformation of Further Education and Training. Pretoria: Ministry of Education. URL: <http://www.education.gov.za/Portals/0/Documents/Legislation/White%20paper/NOTICE%202188%20OF%201998.pdf?ver=2008-03-05-110931-000>
64. Ministry of Education and Research Sweden (2009). Higher requirements for new upper secondary school. Stockholm: Ministry of Education and Research.
65. Ministry of Education and Research Sweden (2011). Sweden's 2011 report on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020): Stockholm : Ministry of Education and Research.
66. Ministry of Education, Science and Technology (2011). Share Our Vision for Co-prosperity. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.
67. Ministry of Education. URL: www.moe.go.kr
68. Ministry of Employment and Labour. URL: www.moel.go.kr
69. Ministry of Government Legislation. Related Ministries (joint) (2012), 2nd Skills Development Framework. URL: <http://www.moleg.go.kr>
70. Ministry of Human Resource Development (2014). Organisation Chart – Department of Higher Education (дата обращения: 11.09.2014).

71. Ministry of Labour and Employment (2009). National Policy on Skill Development. URL: <http://labour.nic.in/policies/national-policy-skill-development> (дата обращения: 12.09.2014).
72. National Council for Teacher Education. URL: http://ncte-india.org/ncte_new (дата обращения: 12.09.2014).
73. National Institute of Educational Studies Teixeira (Inep) (2011). Meet Inep. Brasilia: Inep. URL: <http://portal.inep.gov.br/conheca-o-inep> (дата обращения: 01.10.2013).
74. Norwegian Ministry of Education and Research (2007). Education from Kindergarten to Adult Education. Oslo: Ministry of Education and Research. The Norwegian Agency for Quality Assurance in Education official website. URL: <http://www.nokut.no/en>
75. Nuffic (2014). Country Module India. The Hague: Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education. URL: <https://www.nuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-india.pdf>
76. OECD (2010). Brazil; Encouraging Lessons from a Large Federal System; Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States. Paris : OECD.
77. OECD: Working Out Change: Systemic innovation in vocational education and training. November, 2009.
78. Proposed Indicators for Assessing Technical and Vocational Education and Training. Inter-Agency Working Group on TVET Indicators, 2012. URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)
79. PSSCIVE (2013). NVEQF Curriculum (дата обращения: 11.09.2014).
80. Republic of South Africa (2006). Further education and training colleges act 16. South Africa: Government Gazette. URL: <http://www.sqa.org.za/docs/legislation/2010/act16.pdf>
81. SA, Swiss in skills development partnership // Brand South Africa. 2014. URL: <https://www.brandsouthafrica.com/governance/education/swiss-240414> (дата обращения: 20.09.2014).
82. Sabates, R., Salter, E., Obolenskaya, P. The social benefits of initial vocational education and training for individuals in Europe // Journal of Vocational Education and Training. 2012. № 64 (3). P. 233–244.
83. Sabine Archan, Thomas Mayr. Vocational education and training in Austria: Short description. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 92 p.
84. Skills Competences Canada (2011). Skills Competences Canada. Ottawa: Skills Competences Canada. URL: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/contact/index.shtml> (дата обращения: 09.09.2013).

85. South Africa to expand, improve technical colleges // Brand South Africa. 2014. URL: <https://www.brandsouthafrica.com/governance/education/education-250714> (дата обращения: 20.09.2014).
86. South African Quality Authority (SAQA) (2012). The South African Qualifications Authority. Level Descriptors for the South African National Qualifications Framework. Waterkloof: SAQA. URL: http://www.saqa.org.za/docs/misc/2012/level_descriptors.pdf
87. Supplementary Education in Sweden (2013). Information about Supplementary Education. Stockholm: Kompletterande utbildning. URL: <http://www.utbildningsinfo.se> (дата обращения: 15.07.2013).
88. Swedish National Agency for Higher Vocational Education. Stockholm: MYh. URL: <https://www.myh.se> (дата обращения: 15.07.2013).
89. Technical Assistance for Increasing School Attendance Rates Especially For Girls (IAREFG) [Özellikle Kız Çocuklarının Okuma Devam Oranlarının Artırılması Projesi (KEP II)]. URL: <http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/en>
90. The Danish Agency for Labour Market and Recruitment. URL: <http://star.dk/da/English.aspx> (дата обращения: 03.05.2017).
91. The Government of Brazil. Network of Institutions. Brasilia: The Government of Brazil. URL: <http://redefederal.mec.gov.br> (дата обращения: 01.10.2013).
92. The Government of Brazil. Portal Brasil; the official website. Brasilia: The Government of Brazil. URL: www.brasil.gov.br (дата обращения: 01.10.2013).
93. The Ministry of State for Education and Sport (1997). The National Council of Education, in view of the provisions of Articles 13 and 19 of the Rules and Opinion No 4/97. Brasilia: The Government of Brazil. URL: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB02_97.pdf
94. The National Council of the institutions of the Federal Network of Professional Education, Science and Technology (CONIF) (2010). About us – the official Website. Brasilia: CONIF. URL: <http://www.conif.org.br/institucional/o-conif> (дата обращения: 01.10.2013).
95. The Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education (Nuffic) (2011). Country Module- Brazil. The Hague: Nuffic. URL: <https://www.nuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-brazil.pdf>
96. The Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education (Nuffic) (2012). Country module South Africa. South Africa: Nuffic. URL: <https://www.nuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-south-africa.pdf>

97. The Norwegian Directorate for Education and Training (2012). URL: <https://www.udir.no/in-english>
98. The Teachers' Union. The official Website. Brasilia: The Teachers' Union. URL: <http://www.sinpro-rs.org.br/arquivo/sistemas/texto2.asp> (дата обращения: 01.10.2013).
99. The transition of youth from school to work: Issues and policies. UNESCO-ИЕР, 2000. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001206/120642e.pdf>
100. Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi II. URL: <http://hayatboyu.meb.gov.tr>
101. UNESCO Institute for Statistics: Global Education Digest, 2011. UIS. URL: http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/global_education_digest_2011_en.pdf
102. UNESCO International Bureau of Education (2010/11). World Data on Education Seventh edition 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE. URL: <http://www.ibe.unesco.org/en/document/world-data-education-seventh-edition-2010-11>
103. UNESCO UNEVOC: Learning for Life, Work and the Future: Stimulating Reform in Southern Africa through Sub-regional Co-operation: Proposals for Sub-regional Cooperation in Southern Africa in Technical and Vocational Education and Training. A Paper Prepared for the Working Group for International Cooperation in Skills Development. Bonn, 2001. URL: <http://www.intervoc.de/pdf/LLWFProposals.pdf>
104. UNESCO-IBE (2007). World Data on Education VI ed. Canada. Geneva: UNESCO-IBE. URL: <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Canada.pdf>
105. UNESCO-IBE (2007). World Data on Education. Germany VI Edition. 2006/7. Geneva: UNESCO-IBE.
106. UNESCO-IBE (2010). World Data on Education VII Ed. 2010/11. South Africa. Geneva: UNESCO-IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/South_Africa.pdf
107. UNESCO-IBE (2010). World Data on Education. Australia VII Edition 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Australia.pdf
108. UNESCO-IBE (2011). World Data on Education VII Ed. 2010/11. India. Geneva: UNESCO-IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/India.pdf
109. UNESCO-IBE (2011). World Data on Education VII ed. 2010/2011. Brazil. Geneva: UNESCO-IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Brazil.pdf

110. UNESCO-IBE (2012). World Data on Education. Finland VII Edition 2010/11. Geneva: UNESCO IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Finland.pdf
111. UNESCO-IBE (2012). World Data on Education. Sweden VII Edition 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE. URL: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Sweden.pdf
112. UNESCO-UNEVOC Bulletin. 2013. №25. URL: http://www.unevoc.unesco.org/bulletin/bulletin_full.php?bull=25en (дата обращения: 15.05.2017).
113. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. URL: <http://www.unevoc.unesco.org/go.php> (дата обращения: 15.05.2017).
114. Vocational education and training in Denmark: Short description. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. P.33.
115. World Bank (2001). Brazil Teachers Development and Incentives; A Strategic Framework. Washington: World Bank.
116. World Higher Education Database 2012. UNESCO & International Association of Universities. Publisher: Palgrave Macmillan; Cdr edition (May 15, 2012) (CR-ROM).
117. Young Hoon Oh et al. (2008). A Study for Employment Survey and Institutional Reform of TVET Teachers. Seoul: Ministry of Labour.
118. Бадаг Салим. Бесплатное высшее образование в Южной Африке? // Международное высшее образование. 2011. № 63. URL: <http://ihe.nkaoko.kz/archive/104/995>
119. Гаськов В.М. Управление системой профессионального образования. М., 2001. С. 86–87.
120. Дополнительное профессиональное образование в Швеции. URL: http://folkuniversity.ru/dpo_swe (дата обращения: 25.10.2014).
121. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. О.В. Дехтяренко [и др.] ; под ред. Э.М. Калицкого. Минск : РИПО, 2011. 140 с.
122. Кадыров Н.Х., заместитель Исполнительного директора Конфедерации работодателей Республики Казахстан. Опыт социального партнерства в профессиональной подготовке кадров во Франции и возможности развития взаимодействия предприятий и профессионального образования в Казахстане // Сборник статей «Подготовка кадров во Франции: примеры для использования в Казахстане». Ассоциация «Образование для всех в Казахстане», Национальный наблюдательный центр при поддержке Европейского фонда образования. С. 11–16.

123. Краснова Г.А. История развития непрерывного профессионального образования во Франции // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2015. № 3. С. 106–115.
124. Краснова Г.А. Развитие системы непрерывного профессионального образования во Франции // Партнерство Франции и России: интернационализация образования, науки, экономики. М., 2015. С. 97–107.
125. Краснова Г.А. Роль технического и профессионального образования в экономической конкурентоспособности государства: опыт Финляндии // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. Т. 23, № 20 (191). С. 183–188.
126. Краснова Г.А., Полушкина Е.А. Развитие системы непрерывного образования Нидерландов: состояние и перспективы // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2014. № 4. С. 92–99.
127. Краснова Г.А., Полушкина Е.А. Развитие системы непрерывного образования в Норвегии: состояние и перспективы // Открытое и дистанционное образование. 2014. № 3 (55). С. 54–59.
128. Лекер К.А., советник министра образования и науки Республики Казахстан. Децентрализация начального профессионального образования и обучения // Сборник статей «Подготовка кадров во Франции: примеры для использования в Казахстане». Ассоциация «Образование для всех в Казахстане», Национальный наблюдательный центр при поддержке Европейского фонда образования. С. 16–22.
129. Лукичев Г.А. Новые международно-правовые акты по признанию квалификаций для государств Азиатско-Тихоокеанского региона и АТЭС // НИЦ АПМ Минобрнауки РФ. 2011. URL: <http://www.russia-nepic.ru/publications/19.html>
130. Луков В. БРИКС – фактор глобального значения // Международная жизнь. 2011. № 6. С. 30–33.
131. Мартынова Е.С. АТЭС vs АСЕАН: генезис, эволюция, перспективы развития // Высшая школа экономики. 2012. № 2 (37). С. 145–162. URL: <http://iorj.hse.ru/data/2012/06/08/1252691241/91.pdf>
132. Ткач Г.Ф., Житникова М.Н. Организация, уровни и квалификации образования в зарубежных странах : справ.-метод. пособие / под ред. В.М. Филиппова. М. : Центр сравнительной образовательной политики, 2004. 416 с.
133. Орлов А.А. БРИК как мировая реальность // Партнер. 2010. № 1 (26). С. 57–58.
134. Полушкина Е.А., Краснова Г.А. Развитие системы непрерывного образования Республики Корея: состояние и перспективы // Вестник

- Кыргызско-Российского Славянского университета. 2014. Т. 14. С. 126–129. URL: <http://www.krsu.edu.kg/vestnik/2014/v11/a30.pdf>
135. Рашиди Али М. Шведская модель дополнительного профессионального образования // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013. № 3 (3). С. 34–37.
136. Рашиди Али М. Шведско-российское сотрудничество // VIII Международный Конгресс-выставка «Global Education – Образование без границ-2014» : сб. материалов. 2014. С. 60. URL: http://www.globaledu.ru/arhiv/2014/ge_14/docs/ge_2014.pdf (дата обращения: 14.08.2015).
137. Сехуле Чика. Южная Африка: проблемы расизма и доступа к высшему образованию // Международное высшее образование. 2012. № 68. URL: <http://ihe.nkaoko.kz/archive/286/2490>
138. Словарь-справочник терминов нормативно-технической документации // Сайт academic.ru. URL: http://normative_reference_dictionary.academic.ru/22799/инклюзивность (дата обращения: 10.05.2017).
139. ЮНЕСКО и министры образования стран БРИКС пришли к соглашению о расширении сотрудничества // Веб-сайт ЮНЕСКО Пресс-релиз ЮНЕСКО. URL: <http://ru.unesco.org/news/юнеско-и-министры-образования-стран-брикс-пришли-к-соглашению-о-расширении-сотрудничества>

Научное издание

КРАСНОВА Гульнара Амангельдиновна
МОЖАЕВА Галина Васильевна
ПОЛУШКИНА Елена Анатольевна

**РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ**

Подписано к печати 23.10.2017 г. Формат 60×84¹/₈.

Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.

Усл. печ. л. 13,8.

Тираж 250 экз. Заказ № 2650.

Отпечатано на оборудовании

Издательского Дома

Томского государственного университета

634050, г. Томск, пр. Ленина, 36

Тел. 8+(382-2)-53-15-28

Сайт: <http://publish.tsu.ru>; E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-94621-631-9



9 785946 216319