

## **ОТЧЕТ**

**Анализ зарубежного и отечественного опыта по осуществлению совместных проектов и программ по взаимодействию с научными организациями, работодателями, общеобразовательными организациями, организациями высшего образования, социально ориентированными некоммерческими организациями, международными образовательными центрами для подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (молодежи, взрослого населения, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья)**

Москва, 2017

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1.Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>2.Основная часть.....</b>	<b>5</b>
<b>3.Заключение.....</b>	<b>38</b>
<b>4.Список использованных источников.....</b>	<b>40</b>

## **1.ВВЕДЕНИЕ**

Подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является неотъемлемой частью сферы образования и одним из важных компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития страны в целом. Существование совокупности уровней профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки позволяет гражданам выбирать различные пути (траектории) получения профессионального образования и повышения квалификации. Возрастающий спрос рынка труда на выпускников среднего профессионального образования и острый дефицит специалистов рабочих профессий влечет за собой понимание необходимости совершенствования СПО.

Зачастую проблема обеспечения экономики квалифицированными кадрами упирается в количественные и качественные диспропорции между работниками, предлагающими на рынке труда свои профессиональные навыки и компетенции, и требованиями, исходящими от работодателей. Поэтому с целью выстраивания эффективных механизмов развития квалификаций необходимо осуществлять прогнозирование потребности в кадровых ресурсах. Цикл от фиксации требований к специалисту до его выпуска из учебного заведения объективно может достигать до 5-7 лет. Поэтому о новых требованиях, которые могут возникнуть, нужно думать на как минимум на 5 лет раньше, чтобы система образования поспевала за рынком и требованиями работодателей.

Для решения масштабной задачи создания в России сквозной системы подготовки кадров для рынков будущего целесообразно рассмотреть отечественный опыт, а также опыт зарубежных стран. Это позволит построить систему, основанную на практиках подготовки кадров, релевантных для российской экономики. Был проведен анализ зарубежного и

отечественного опыта по осуществлению совместных проектов и программ по взаимодействию с научными организациями, работодателями, общеобразовательными организациями, организациями высшего образования, социально ориентированными некоммерческими организациями, международными образовательными центрами для подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Для проведения анализа были собраны, систематизированы и обобщены данные из открытых источников информации – публикаций в СМИ, публикации на сайтах образовательных организаций и органов государственной власти, органов местного самоуправления, научные труды Факторович А.А., Огородовой Л.М., Блинова В.И., Лейбовича А.Н. и др., материалы научных и иных конференций, семинаров, выставок. Подготовка анализа охватывает изучение опыта **5 зарубежных стран** – Бразилии, ЮАР, Китая и Индии, Германии, а также **25 субъектов Российской Федерации** (Санкт-Петербург, Москва, Свердловская, Тюменская, Московская, Ульяновская, Калужская, Ярославская, Волгоградская, Воронежская, Нижегородская, Белгородская, Самарская, Ростовская, Саратовская, Челябинская, Омская, Иркутская, Амурская области; Пермский, Красноярский, Хабаровский, Забайкальский края, Республика Хакасия, Республика Татарстан, Чувашская республика, Республика Дагестан и Кабардино-Балкарская Республика) **за последние 3 года**. Данному вопросу посвящено настоящее аналитическое исследование, в рамках которого были выявлены и описаны лучшие зарубежные и отечественные практики реализации совместных проектов и программ по взаимодействию научными организациями, работодателями, общеобразовательными организациями, организациями высшего образования, социально ориентированными некоммерческими организациями, международными образовательными центрами для подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (молодежи, взрослого поколения, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья).

## 2.ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### ГЕРМАНИЯ

Дуальная система – результат развития лучших идей педагогики и экономики. Главный принцип – целесообразность

Главное состоит в том, что дуальная система выросла из последовательного развития лучших идей в педагогике и экономике, направленных на решение задачи подготовки квалифицированных кадров как основы конкурентоспособности той или иной страны. Качественная и хорошо себя обеспечивающая собственным трудом рабочая сила становится залогом процветания государства. Эта цель заставляла искать новые методы обучения, объединяла усилия предприятий, школ и государственной власти.

Программы обучения стали общим делом системы профессионального образования и сферы производства. Можно упрекать эти программы в излишнем прагматизме, утилитарности, они действительно прежде всего обеспечивали профессиональные нужды. Например, существовал курс деловой переписки, по аналогии с ним – курс деловой арифметики, в программу входили важнейшие сведения из анатомии и физиологии, гигиены и охраны труда для обеспечения здоровья рабочего. Со временем важнейшей частью системы обучения стала довольно ранняя профессиональная ориентация, целью которой было познакомить детей с большим числом профессий, помочь им найти профессию в соответствии со своими возможностями и потребностями, при этом удовлетворяя и потребности общества и государства. Главный принцип – целесообразность во всем.

К началу XX века в Германии было осознано несоответствие содержания и методов обучения экономическим условиям развитого капитализма. У традиционного школьного энциклопедизма и практической деятельности разные цели. Эта мысль стала основой реформ, в ходе которых выделилось три основных направления в средней общеобразовательной школе, построенных на принципах обучения через деятельность: мануализм,

профессионализм и активизм.

В основу мануализма положена идея ручного труда как предмета и принципа обучения, это ремесленное направление, в котором не ставилась задача подготовки собственно к профессиональной, трудовой деятельности. Можно сказать, что это часть развивающего обучения в общеобразовательной школе.

Направление профессионализма как раз подразумевало подготовку к профессиональной деятельности, выработку необходимых умений, черт характера. В русле этого направления выросла идея дополнительных школ для молодых рабочих. Общеобразовательная программа приспособлялась к нуждам профессиональной деятельности. Обучение шло в школах и на производстве. И наконец, активизм предполагал, что трудовой является любая деятельность – познавательная, художественная и т. д. Особое значение здесь придавали эстетическому воспитанию.

В современности мы видим, как эти три направления развились и преобразовались в системе профессионального образования Германии. В дуальной системе существует обучение и ремеслам, и профессиям, основанное на комплексных, проектных заданиях и направленное на достижение квалификации, необходимой в реальной профессиональной деятельности. Это обучение может вестись на предприятии или в центре компетенций. Немало внимания уделяется эстетике рабочего места, внешнему виду рабочего, мастера-наставника (у многих принято ношение формы гильдии с отличительными знаками профессии). Линия активизма прослеживается и в профессионально-технических училищах. Их программа теоретического обучения поддерживает практическую часть и предусматривает возможность внеклассной активности студентов – кружки по интересам, самодеятельность, международный обмен и т. д.

Рабочая сила современной Германии характеризуется наличием большого сегмента работников среднего уровня квалификации с высокой степенью автономии (самостоятельности в процессе профессиональной

деятельности). В то время как во многих других странах очень ярко выражено разделение должностей рабочих и руководящего состава, в Германии около 60% рабочей силы находятся на среднем уровне квалификации, которая предполагает и менеджерские (предпринимательские) компетенции. Такой подход обеспечивает широкое разнообразие высококачественной немецкой продукции. Дуальная система профессионального образования и обучения глубоко укоренена и тесно связана с производством. Конкурентоспособность немецкой экономики в прошлом и настоящем опирается на квалифицированных рабочих и служащих среднего уровня квалификации – это стратегически важный, главный тип квалификации для пути развития промышленности и экономики, выбранного в Германии.

Ученичество на предприятии вызывает множество споров и комментариев. Многие эксперты видят противоречие между узко направленными целями работодателей, которые выступают против всего, что непосредственно не связано с выполнением задач конкретной работы, и правительством, которое предпочитает широко образованных и социально мобильных граждан.

Главная черта немецкой дуальной системы – тесное сотрудничество между системой профессионального образования, работодателями, профсоюзами и правительством. Социальный диалог и представление интересов работников являются важным фактором внедрения реформ. Руководство и работники компаний оказывают значительное влияние на содержание и форму программ обучения, прилагая усилия к тому, чтобы учитывались их требования и интересы. Непременным условием эффективности дуальной системы является ответственная работа всех участников, не ограниченная рамками конкретных интересов отдельных групп. Федеральное правительство ответственно за разработку концепции подготовки по профессиям в рамках дуальной системы. Главная функция государства — координация и обеспечение законодательной базы.

В федеральном правительстве Германии ответственность за решение общих вопросов политики в сфере профессионального образования и обучения возлагается на Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBF).

Утверждение образовательных программ по отдельным профессиям, требующим формального образования, входит в обязанности федеральных министерств, ответственных за соответствующую профессиональную область. В большинстве случаев ответственность возлагается на Федеральное министерство экономики и технологий (BMWi).

На общегосударственном уровне главным учреждением, ответственным за достижение согласия между всеми сторонами, участвующими в регулировании системы профессионального образования и обучения, является Федеральный институт профессионального образования, при котором находится Координационный совет. В нем представлены все заинтересованные стороны – работодатели и их ассоциации, торгово-промышленные и ремесленные палаты, профсоюзы, образовательные организации, министерства: образования и научных исследований, экономики, труда; мастера и обучающиеся.

Работодатели и профсоюзы играют ключевую роль в обсуждении изменений, поскольку структура профессионального обучения должна соответствовать требованиям отрасли. При возникновении потребности в изменениях – например, в сфере квалификационных требований – Федеральное правительство, федеральная земля, отрасль и профсоюзы согласовывают основные принципы внедрения преобразований. Затем привлеченные к работе эксперты продолжают и постоянно координируют работу по формированию рамочных учебных планов. Некоторые коллективные договоры также предусматривают положения, касающиеся таких вопросов, как дальнейшее трудоустройство выпускников по договорам, заключаемым на ограниченный срок. Предприятия заключают с учениками контракты, принимают на себя затраты на обучение и



выплачивают ученикам стипендию, регулируемую коллективным договором, которая увеличивается с каждым годом обучения и в среднем составляет около одной трети от начальной оплаты труда квалифицированного рабочего.

Главная роль в области профессионального образования в рамках дуальной системы принадлежит предприятиям, которые заключают договор с каждым учеником отдельно, специально выделяют средства на подготовку инструкторов, наставников, обеспечивающих образовательный процесс на предприятии, составляют индивидуальный план обучения каждого ученика на весь срок образовательной программы, предусматривающий практическое обучение на предприятии и теоретическое обучение в профессионально-техническом училище. Общую ответственность за ученика несет предприятие, оно контролирует посещение учеником училища, успехи по программе, организует итоговую аттестацию (сертификацию квалификации) в торгово-промышленной или ремесленной палате.

Например, современный учебный центр компании «**Siemens**» в своей деятельности в качестве основного использует метод проектов. Студенты со второго семестра первого курса уже выполняют проекты в подгруппах. Им выдаются определенные средства для самостоятельной закупки материалов, эти траты нужно рассчитать, обосновать. Они самостоятельно могут усложнить задание и найти пути его решения, при этом используются компьютерные программы (например, по черчению – CAD), программирование, так как работа требует выполнения операций на станках с программным управлением. Студенты получают консультации по физике, математике, химии по мере необходимости. У них высокая мотивация к обучению, так как они нуждаются в эффективном освоении теории для решения общей практической задачи. Они сами оформляют всю документацию по проекту, включая чертежи, расчеты, отчет о результатах работы и его представление (презентацию). Важно осмысленное действие, которое ведет к качественному результату в силу ведения качественного

процесса деятельности.

Концерн «Siemens» уже имеет подобный опыт работы в Германии и десятки лет сотрудничает с заведениями, аналогичными нашему среднему (СПО) и высшему профессиональному образованию (ВПО). Речь идет о подготовке специалистов по направлениям «Мехатроника и робототехника» и «Технология машиностроения». Огромную роль в подготовке кадров играет **Учебная Академия «Siemens» (Siemens Technik Academy)**. Сегодня академия (STA) является частью компании и занимается обучением будущих сотрудников. Одной из основных причин появления STA стала необходимость в высококвалифицированных специалистах, которые в дальнейшем продолжили бы свою карьеру на предприятиях концерна. Ежегодно компании необходимо порядка 7000 специалистов только по направлению «Мехатроника», а поиск готовых специалистов на рынке - это сложный и дорогостоящий процесс. Именно поэтому «Сименс» решил создать свою школу. При этом STA не является полноценным учебным заведением, оно сотрудничает с рядом немецких технических университетов, которые отслеживают качество преподаваемых предметов в Академии «Siemens». Обучение по ряду предметов осуществляется непосредственно в институтах партнеров. Для поступления в STA ежегодно подают около 40 000 заявок, из них только 7000 абитуриентов зачисляются.

Учебные заведения финансируются из различных источников, и даже если школа работает на базе предприятия, то все равно в процессе принимают участие институты и государственные органы. Для эффективной подготовки высококвалифицированных кадров необходима структура, которая позволит участникам рынка договариваться и подготавливать таких специалистов. Именно так можно устранить «пропасть» между учебными заведениями и компаниями. Компания «Siemens», работающая в России более 160 лет, заинтересована в высококвалифицированных специалистах и готова поделиться накопленным опытом в этой сфере. Уже сейчас прорабатывается возможность передачи методик подготовки бакалавров по

программам четырёхлетнего дуального образования для ведущих институтов и университетов России. Надеемся, этот шаг поможет ускорить становление нового профессионального образования России.

Профессионально-технические училища (профессиональные школы) выполняют вспомогательную функцию – в них осуществляется теоретическая подготовка. Как правило, в рамках дуальной системы образования учащиеся посещают вечернюю профессиональную школу один или два раза в неделю, где они получают преимущественно теоретические и практические знания, связанные с их профессией; кроме того, они посещают занятия по общим предметам, таким как экономика, обществознание, иностранные языки. Систематическое обучение в профессиональной школе является необходимым дополнением к технологически ориентированному обучению на предприятии.

Существуют также профессиональные школы с очной формой обучения. В этом случае они обеспечивают учащимся стажировку на предприятии или практическое обучение в Центрах компетенций, иногда практическое обучение ведется в мастерских самих профессиональных школ.

Третий возможный участник процесса обучения – Центр компетенций. Это довольно распространенный случай, когда теоретическую часть программы ученик получает в профессиональной школе, начальные профессиональные навыки – в Центре компетенций, а основное практическое обучение – на предприятии. В таком случае количество недель, проведенных в Центре компетенций, уменьшается с каждым годом обучения в пользу предприятия.

Предприятия малого и среднего бизнеса часто не в состоянии обеспечить обучение по установленной программе в полном объеме: у них может отсутствовать подходящий обучающий персонал, либо, в связи с их конкретной специализацией, на таких предприятиях выполняется неполный объем работ по той или иной профессии. Для проблем такого рода существуют разные варианты решений. Образовательные учреждения

предлагают учащимся программы межфирменной профессиональной подготовки (в том числе в Центрах компетенций).

Предприятия формируют структуры сетевого обучения (Ausbildungsverbände). Существует четыре традиционные модели таких структур:

1. «Главное предприятие и предприятия-партнеры» (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben): главное предприятие в целом ответственно за обучение, однако частично обучение проходит на различных предприятиях-партнерах.

2. «Заказная профессиональная подготовка» (Auftrag-sausbildung): некоторые периоды обучения проходят за пределами основного предприятия, возможно, на расположенном поблизости крупном предприятии, где есть учебная мастерская, на основе конкретного заказа и на условиях возмещения расходов.

3. «Учебный консорциум» (Ausbildungskonsortium): несколько малых и средних предприятий (КМУ) объединяются и принимают у себя практикантов. Если одно из предприятий не может реализовать какую-либо часть учебной программы, практикант направляется на другое предприятие (принцип ротации). Предприятия также заключают договор о сотрудничестве; они работают вместе на равных условиях и проводят обучение своих практикантов независимо друг от друга.

4. «Учебная ассоциация» (Ausbildungsverein): отдельные предприятия учреждают организацию для проведения обучения, которая занимается решением организационных вопросов (таких как заключение контрактов и т. д.), в то время как основные предприятия занимаются обучением практикантов. Управляющими органами ассоциации являются общее собрание и почетный комитет. Права и обязанности членов ассоциации определяются уставом.

Таким образом, можно сказать, что каждая образовательная программа в рамках дуальной системы является сетевой, в ее реализации участвуют предприятие (одно или несколько), профессиональная школа, Центр

компетенций. Особую роль в образовательном процессе дуальной системы играют торгово-промышленные и ремесленные палаты. Это самоуправляемые отраслевые организации, которые выполняют консалтинговые, оценивающие и контролирующие функции в рамках дуальной системы, их называют «компетентные органы». Советники торгово-промышленных палат по вопросам обучения проверяют степень готовности компаний и преподавателей к организации профессионального обучения и проводят консультации как для компаний, так и для студентов, в частности по вопросам организации и проведения независимой оценки качества результатов обучения. Немецкие компании обязаны регистрироваться в палатах и делать взносы, которые идут на обеспечение образовательного процесса. Например, в области строительства существует так называемая касса социального строительства – фонд финансирования социальных нужд отрасли. Компании, ведущие обучение, получают из этого фонда финансовую поддержку – консультации по организации обучения, экзаменационные процедуры для них бесплатны.

## БРАЗИЛИЯ

В Бразилии социальный сектор является наиболее слабым и уязвимым звеном в модели развития страны. Накопившиеся за многие десятилетия такие проблемы, как огромные масштабы бедности, имущественное неравенство, неравномерность в развитии регионов, чрезмерные размеры ненаблюдаемой экономики, в которой, по некоторым данным, занято до 40 % населения страны — это далеко не полный перечень социальной проблематики, не изжитый и по сей день. На фоне определенных успехов в достижении макроэкономических показателей социальная сфера Бразилии продолжает оставаться одной из самых отсталых в Латинской Америке.

Проблемы в социальной сфере напрямую связаны с экономическими факторами, такими как: высокий уровень безработицы, который на сегодняшний день связан с неравным доступом к образовательной

инфраструктуре (неравнозначным вовлечением в образовательную экосистему), а в ближайшем будущем — со структурными изменениями в экономиках развивающихся стран; и возможное отсутствие спроса на низкоквалифицированный труд в будущем ввиду полной автоматизации ручных операций. Это может привести к исчезновению целого класса профессий и уже сейчас актуализирует необходимость опережающей подготовки кадров для новых задач.

Одной из ключевых социальных проблем Бразилии является высокий уровень бедности. По статистическим данным на 2013 г. за чертой бедности находился 9,1% всего населения. Профессиональное техническое образование и программы подготовки кадров стали важными инструментами в решении этой проблемы.

Финансирование подготовки кадров проводится на трех уровнях. На федеральном уровне государство напрямую финансирует сеть федеральных институтов. На уровне штатов и муниципалитетов, техническим заведениям, которые относятся к данному уровню, финансирование предоставляют регионы и муниципалитеты, а также дополнительные источники. К частным заведениям относятся сеть частных школ SENAI, некоторые другие школы и университеты. Заведения либо находятся на самообеспечении, либо им предоставляются дотации на федеральном уровне/на уровне штата/муниципалитета/ вышестоящего предприятия. Финансирование также предоставляют дополнительные источники.

К дополнительным источникам финансирования относится Государственная программа PRONATEC, которая ставит своей целью сделать профессиональное техническое образование доступным для максимально широкого круга лиц. В рамках PRONATEC финансирование (в самых различных формах) предлагается учебным заведениям.

Техническое и профессиональное образование обеспечивается через федеральную сеть, Национальную службу производственного обучения и через частные учреждения. Правительство располагает сетью технических и

профессиональных училищ, связанных с Министерством. В настоящий момент существует 38 федеральных институтов (IFS), включающих в себя 562 подразделения (кампуса), в которых 50% мест отводятся на среднеобразовательные курсы технической подготовки. В этих учебных заведениях происходит развитие прикладных исследований и инноваций, ориентированных на локальный институциональный механизм. Эта сеть в основном ориентирована на развитие профессиональных навыков студентов от 16 до 21 года. Национальная служба производственного обучения включает в себя 4 учреждения: **SENAI** (Национальная служба производственного обучения), SENAT (Национальная служба обучения в сфере транспорта), SENAC (Национальная служба обучения в сфере коммерции) и SENAR (Национальная служба сельскохозяйственного обучения).

Курсы первичной и дальнейшей учебной подготовки программ среднего образования можно совмещать с обучением в школе. Среднеобразовательные курсы технической подготовки доступны со второго года обучения в старшей школе, также вводится производственное обучение, первичная учебная подготовка (минимум 160 часов) и дальнейшая учебная подготовка (также минимум 160 часов). В высших учебных заведениях предлагаются высшие курсы технологической подготовки (2400 часов), а в дальнейшем – аспирантские курсы технической подготовки (минимум 360 часов). Также доступны различные способы повышения квалификации: сокращенные и дополнительные квалификационные программы.

За подготовку кадров, в частности, отвечает Министерство образования, и, опосредованно, CNI (Национальная конфедерация промышленности) через такие организации, как SENAI, SESI (Социальная служба промышленности) и IEL (Институт Эувалдо Лоди). В SENAI предлагается полный цикл технического образования и подготовки кадров и прикладные исследования в интересах промышленности. SESI осуществляет социальные программы для повышения уровня жизни рабочих и

предоставляет бесплатное базовое образование для детей рабочих. В IEL предлагается бизнес-образование и предоставляется поддержка инноваций в промышленности. Министерство образования со своей стороны осуществляет контроль через систему тестов и мониторинга образования, также введена регуляция через национальную политику.

Среди наиболее успешных практик, направленных на развитие среднего профессионального образования, можно **выделить программы профессионально-производственной подготовки кадров (4ПК) и SENAI.**

**4ПК** — это особый контракт, который могут заключить молодые люди от 14 до 24 лет. По текущему законодательству средние и крупные бразильские компании обязаны от 5% до 15% вакансий заполнять контрактами **4ПК**.

Работник совмещает работу с курсами учебной подготовки. Таким образом, с одной стороны, предоставляются интересные рабочие места для молодежи, а с другой — теоретические знания отрабатываются на практике. Контракт может быть заключен и во время обучения в школе.

По статистике 70% подмастерий после завершения программы заключают постоянный рабочий контракт с предприятием, т.к. подмастерье получает навыки и компетенции, требующиеся именно данной компании.

Плюсы программ профессионально-производственной подготовки кадров:

- привлечение молодежи на «белый» рынок труда;
- возможность совмещать оплачиваемую работу с обучением;
- развитие востребованных навыков у подмастерьев;
- снижение уровня вынужденных отчислений из учебных заведений;
- снижение расходов предприятий на зарплату.

**SENAI** — национальная служба производственного обучения. Эта сеть является самой крупной в Латинской Америке и одной из пяти крупнейших во всем мире. Задача **SENAI** заключается в том, чтобы сделать профессиональное техническое образование максимально доступным для



всех слоев населения на всем пространстве Бразилии. **SENAI** проводит более 1800 курсов в более чем 25 областях, связанных с промышленностью. Стоит отметить, что 3,5 млн студентов присоединились к программам **SENAI** за последний год. В реализации производственного обучения задействовано более 40 тыс. преподавателей, которые работают в 700 школах.

**SENAI** старается уйти от стандартной модели «школы». Для охвата удаленных территорий **SENAI** располагает:

- 272 подвижными учебными классами, которые укомплектованы учебными материалами, лабораториями и рабочими местами для практических занятий,

- 3 кораблями, которые предоставляют образовательные услуги по берегам Амазонки.

Модель финансирования включает обязательный для компаний налог (1% зарплатного фонда всего промышленного сектора), также компании обязуются направить 66% бюджета на предоставление бюджетных мест студентам и рабочим с низким уровнем доходов, вне зависимости от наличия рабочего места.

Стоит отметить тесное сотрудничество национальной службы производственного обучения с компаниями:

- школы **SENAI** тесно связаны с компаниями (например, **школы под началом Мерседес**). Компании предоставляют консультации при разработке учебной программы и т.д.;

- если компании требуется обучение специфической технологии в специфической области, она может предоставить оборудование и провести повышение квалификации педагогов.

**SENAI** активно использует современные инновационные методы подготовки кадров. Например, **SENAI** выступил организатором Чемпионата WorldSkills 2015.

ЮАР

Развитие образования сегодня входит в число пяти ключевых приоритетов работы Правительства ЮАР, а также является одной из первостепенных задач, содержащихся в Национальном плане развития до 2030 г. Для преодоления существующих проблем и достижения основных целей в данной области формируются многочисленные институты и программы политики.

Одной из проблем современного общества в ЮАР являются последствия режима апартеида. Значительные усилия и крупные капиталовложения требуются для того, чтобы восполнить огромные пробелы в системе подготовки кадров, которые возникли из-за сорока лет функционирования дискриминационной системы раздельного образования по расовому признаку, когда белые дети получали качественное школьное образование, в то время как их чернокожие сверстники могли рассчитывать только на «образование банту» — основе апартеида. Поэтому современная система образования и профессиональной подготовки сталкивается с многочисленными вызовами: высокий процент неграмотных среди взрослого населения, недостаточный уровень квалификации учителей и расовый дисбаланс среди обучающихся.

Также проблема развития среднего профессионального образования связана с серьезными различиями в экономическом положении городских и сельских районов страны. Существует значительный дефицит базовой инфраструктуры и учебных ресурсов в образовательных учреждениях малых городов и сел.

На рынке труда ЮАР также существует «парадокс занятости» — в стране наблюдается высокий уровень безработицы и в то же время существенный дефицит кадров (особенно это касается инженеров и рабочих специальностей). Сложившаяся ситуация обусловлена тем, что работодатели не могут найти кандидатов, обладающих необходимым уровнем требуемых навыков.

В число основных целей развития системы подготовки кадров ЮАР

входят:

- «общедоступность» как основной принцип (всеобщий доступ к базовому образованию и расширение доступа к дальнейшему профессиональному образованию);
- партнерское взаимодействие между профессиональным образованием и экономикой страны;
- подготовка более квалифицированных работников системы образования;
- обеспечение доступа к полноценному питанию учащихся;
- развитие профессиональных навыков с особым акцентом на повышение эффективности преподавания математики и естественных наук, роль высшего образования в преодолении недостатка квалификации, а также образование и профессиональная подготовка взрослого населения.

Система образования ЮАР состоит из трех основных компонентов:

- общее образование и профессиональная подготовка;
- среднее профессиональное образование и профессиональная подготовка;
- высшее образование и профессиональная подготовка.

Общее образование и профессиональная подготовка включают в себя этап начального образования с нулевого до девятого класса. Школьное образование является обязательным для всех граждан ЮАР с семи лет (первый класс) до 15 лет (девятый класс). В стране представлены как государственные общеобразовательные (94%), так и частные (6%) школы. Общее образование и подготовка также включают в себя базовое образование и профессиональную подготовку взрослого населения — **Adult Basic Education and Training (ABET)**.

Дальнейшее образование и профессиональная подготовка предполагают обучение в 10—12 классах, а также профессиональное образование в средних специальных учебных заведениях (колледжи технического и профессионального образования и «общественные»

колледжи). В колледжах технического и профессионального образования (TVET\*-колледжах) молодежь и взрослое население, окончившие, как минимум, девять классов, могут получить уровень образования выше обязательного школьного, но ниже уровня вузов. Основной задачей таких колледжей является профессиональная подготовка выпускников школ, наделение их необходимыми для трудоустройства знаниями и навыками. Акцент данных учреждений на профессиональном образовании и подготовке рабочих специальностей отвечает потребностям экономики ЮАР и концентрируется на подготовке специалистов в таких отраслях, как машиностроение, стройиндустрия, туристический и гостиничный бизнес, а также менеджмент и деловое администрирование. «Общественные» колледжи являются новым видом образовательных учреждений. Согласно положениям Белой книги по вопросам послешкольного образования и профессиональной подготовки, такие колледжи будут учреждаться путем группирования в кластеры образовательных центров для взрослого населения. Это позволит гражданам, не имеющим квалификации, не окончившим школу, потерявшим работу, сокращенным в связи с автоматизацией обучиться новым навыкам.

Высшее образование и профессиональная подготовка включают в себя образование в высших учебных заведениях, аспирантуру, докторантуру.

По объему государственного финансирования система образования ЮАР занимает одну из ведущих позиций в мире. Государство тратит на образование больше, чем на любую другую сферу: около 7% ВВП и 20% общих расходов государственного бюджета. В 2015 г. объем расходов на образование увеличился на 8% по сравнению с 2014 г. и составил 265,7 млрд южноафриканских ранд (\$16,8 млрд). На базовое образование выделено 191,1 млрд ранд, на развитие квалификаций и образование для взрослых – 25,3 млрд ранд.

К лучшим практикам системы подготовки кадров в ЮАР можно отнести **SETAs – управления отраслевого образования и**

**профессиональной подготовки.** Оно выполняет роль связующего звена между образованием и профессиональной деятельностью. По состоянию на декабрь 2015 г. в стране функционируют 22 таких управления (по одному для каждой отрасли экономики и роду занятий): сельское хозяйство, банковский сектор, химическая промышленность, строительство, культура, ремесла, туризм и спорт, развитие образовательных практик, энергетика и водная промышленность, обработка и производство волокна, финансы и бухгалтерия, производство еды и напитков, лесная промышленность, здравоохранение и социальное обеспечение, страхование, местные органы власти, промышленность и инженерия, СМИ и информационные технологии, добыча полезных ископаемых, госуслуги, безопасность, услуги, транспорт, а также оптовая торговля и розничная продажа. Каждое управление ответственно за организацию учебных стажировок, производственных практик и программ развития навыков на рабочем месте в отдельно взятой отрасли экономики.

В работе управлений принимают участие представители работодателей, профсоюзов, государственных органов и т.д. В 2009 г. Управления отраслевого образования и профессиональной подготовки перешли из структуры Министерства труда в ведение Министерства высшего образования и профессиональной подготовки ЮАР.

Министерство образования также вовлекает частный сектор в систему образования и профессиональной подготовки. Показательным является пример компании **Adcorp**, которая является крупнейшей компанией в ЮАР по аутсорсингу бизнес-процессов и управлению диверсифицированными трудовыми ресурсами. Деятельность компании сосредоточена в трех ключевых направлениях: подбор постоянного персонала, обеспечение временным персоналом и аутсорсинг бизнес-процессов.

Деятельность компании **Adcorp** в сфере развития человеческого капитала включает в себя:

- Профессиональное ориентирование (проведение дней карьеры в

колледжах, информирование учащихся о возможностях участия в соревнованиях WorldSkills и других программах, нацеленных на развитие профессиональных навыков)

- Ученический договор между работодателем, студентом и образовательным учреждением (все контрагенты несут ответственность)
- Программы профессионального обучения на рабочем месте и в образовательном учреждении (комбинирование теории и практики)
- Экзамен по профессии (проводит независимая организация) и выдача сертификатов (независимая оценка компетенций).

Невзирая на то, что прошло немногим более двадцати лет с момента прекращения режима апартеида, разрушительного для политической, экономической и социальной сфер жизни общества, южноафриканская нация приложила существенные усилия для преодоления негативных последствий прошлого во всех областях, включая развитие человеческого капитала. Несмотря на существование многочисленных проблем, усугубляемых общеэкономическими трудностями, правительство ЮАР во взаимодействии с частным сектором экономики и общественностью смогли создать сложносочиненную систему мер, направленных на развитие образования и профессиональной подготовки в стране, представляющую собой комплексное взаимодействие государственных и частных институтов, основанное на специально разработанной нормативно-правовой базе.

## ИНДИЯ

Национальную политику Индии в сфере подготовки кадров следует рассматривать в совокупности с развитием системы образования и долгосрочным социально-экономическим прогнозом.

Основные проблемы национальной политики Индии в области подготовки кадров сегодня связаны с:

- низким уровнем образования (25% населения все еще неграмотны),
- большой долей молодого населения: 2/3 населения страны находятся

в возрасте 15—65 лет, а к 2022 г. средний возраст достигнет 29 лет (в США — 40, в Европе — 46),

- к 2035 г. в развитых странах ожидается сокращение рабочей силы на 4%, в то время как в Индии ожидается ее рост на 32%.

Представленные документы стратегии развития образования показывают, что Правительство Индии не ставит перед собой задачу подготовки профессионалов в перспективных сферах для новых технологических рынков. Приоритетные сферы подготовки кадров охватывают широкий спектр базовых отраслей экономики, таких как строительство, розничная торговля, туризм, текстильное производство и другие.

По инициативе Министерства подготовки кадров и развития предпринимательства, Министерства труда и занятости, а также Совета министров по подготовке кадров в июле 2015 г. была запущена национальная миссия «**Skill India**». Данная миссия является одной из самых перспективных программ по подготовке кадров, когда-либо запущенных в мире. Целью программы является подготовка 400 млн рабочих кадров к 2022 г.

Система подготовки кадров состоит из трех организаций:

- национальная корпорация по подготовке кадров;
- национальное агентство по подготовке кадров;
- генеральный директорат по занятости и обучению.

Национальная корпорация по подготовке кадров (далее — Корпорация) — это ключевая организация, целью которой является поддержка системы подготовки кадров для частного сектора. Корпорация организована в форме государственно-частного партнерства (ГЧП).

Основными функциями Корпорации являются:

- вовлечение представителей ключевых индустрий в образовательный процесс, для чего сформированы 38 отраслевых Советов по кадрам (Sector Skills Councils);
- администрирование системы управления по подготовке кадров,

которая контролирует и осуществляет мониторинг реализации программ подготовки кадров среди различных институтов;

- одобрение грантов и государственных займов частным образовательным институтам.

Создание Корпорации в непосредственном подчинении Премьер-министру позволило показать представителям бизнеса, образовательным учреждениям и населению, насколько серьезно правительство Индии относится к развитию системы образования в стране. Также это упростило процесс координации множества министерств и государственных организаций, участвующих в подготовке кадров.

К наиболее интересным для изучения кейсам в сфере подготовки кадров в Индии можно отнести следующие:

- вовлечение частных компаний в образовательный процесс;
- успех нишевых игроков в системе подготовки кадров;
- опыт создания и реформирования системы профессионального обучения;
- создание Национальных рамок квалификации;
- международное сотрудничество;
- опыт сквозной подготовки кадров.

К наиболее успешным кейсам по созданию собственных программ подготовки кадров можно отнести компании Hero MotoCorp, Tata Motors, BhartiWalmart.

Компания Hero MotoCorp основала собственный университет для подготовки «сбалансированных лидеров». Основная задача программы университета — это образование, ориентированное на освоение практических навыков и быстрое дальнейшее трудоустройство. По словам эксперта Дипака Бура, «является замечательным примером организации образовательного процесса совместно с крупным бизнесом».

Tata Motors способствует развитию навыков благодаря четырехступенчатому подходу. Компания занимается обновлением



существующих программ технической подготовки и созданием новых программ при активном сотрудничестве с государством. Она также дает возможность получить техническое образование экономически и социально уязвимым группам населения благодаря социальным программам и обучению на дому.

Компания Bharti-Walmart запустила собственный центр подготовки кадров в Бангалоре, который готовит по 100 специалистов каждый месяц и предоставляет им трудоустройство. Аналогичные центры будут запущены в Дели и Амритсаре в партнерстве с местными органами власти.

В системе подготовки кадров Индии, помимо нескольких доминирующих организаций, важную роль играют также нишевые игроки, стабильно предоставляющие определенный вид услуг в данной сфере. В то время как «доминанты» системы нацелены на обучение сотен тысяч специалистов среди всех слоев населения и на территории всей страны, нишевые игроки фокусируются на подготовке кадров среди отдельных социальных групп, требующих особого подхода. К таким группам относятся женщины с маленькими детьми, люди с ограниченными возможностями, а также люди, задействованные в традиционном секторе экономики (ремесленники, фермеры и др.). Используя собственные уникальные подходы к взаимодействию и обучению данных слоев населения, нишевые игроки смогли добиться успеха по вовлечению в процесс подготовки кадров наиболее проблемных и труднодоступных групп населения.

Для развития профессионального образования в Индии еще в 1950-х годах было запущено несколько программ, однако в целом система профессионального обучения оказалась неэффективной. В 2012 г. вместо запланированных 25% учащихся 11-х и 12-х классов она смогла охватить лишь 3%. Основными причинами низкой эффективности системы являются:

- низкий спрос на профессиональное обучение, который вызван устоявшимся мнением о невысоком качестве данного вида образования в сравнении с классическим;

- невозможность быстро отреагировать на изменения в отраслевых потребностях, что вызвано отсутствием механизма координации экономического развития и системы профессиональной подготовки кадров до 2012 г.;

- организация системы по схеме «сверху вниз» (что ориентировано в первую очередь на планы и цели правительства) вместо схемы «снизу вверх», что отвечает потребностям населения.

Для решения данных проблем была создана система содействия трудоустройству населения (Resource Integration for Sustainable Employment — RISE). Основа системы заложена в идее: «необходимо быть уверенным, что человек, осваивающий профессию, хочет работать именно на этой работе и хочет построить долгосрочную карьеру именно в этой сфере».

Основными особенностями системы являются:

- организация отраслевых советов по кадрам для вовлечения бизнеса в процесс их подготовки;

- охват широкой аудитории, в том числе людей из малоразвитых и удаленных населенных пунктов, с помощью системы карьерного консультирования; это позволяет доступно объяснить людям, какие возможности у них есть для получения официальной профессии на основе их предпочтений, опыта и образования;

- организация информационной системы о рынке труда (LMIS), которая позволяет получать наиболее актуальную информацию о потребностях отдельных отраслей в кадрах и навыках.

Опыт создания системы профессионального технического образования в Индии показывает, что важно заниматься образовательной идеей национального масштаба не только сверху вниз, но и снизу вверх. Это позволяет преодолеть разрыв между предпочтениями самих людей (в том числе молодежи) и тем, какой результат хочет получить правительство от той или иной образовательной программы.

С целью повышения горизонтальной и вертикальной мобильности

между общим и техническим образованием, в Индии была создана **Национальная система квалификаций (National Skill Qualifications Framework)**. Её основной задачей также является популяризация технического образования и введение сертификации знаний и навыков независимо от формы обучения.

Эта структура состоит из 10 уровней квалификации, основанных на знаниях, навыках и способностях людей. Это распределение не связано с количеством лет обучения, а опирается на навыки и знания, которыми человек должен обладать вне зависимости от того, получил он формальное или неформальное образование.

Ключевыми элементами системы являются:

- официальное признание навыков и компетенций разного уровня с учетом их ценности;
- тесная связь между развитием навыков и технической грамотностью;
- сотрудничество с компаниями/работодателями;
- прозрачный, подконтрольный и надежный механизм развития компетенций в разных сферах;
- большая вероятность официального признания предшествующего обучения.

Эта система позволяет человеку достичь желаемого уровня компетенций, реализоваться на рынке труда и дает возможность вернуться для получения дополнительных навыков и повышения квалификации. Данная система удобна для школ, учреждений дополнительного образования и тренингов, высших учебных заведений, аккредитованных властями, а также для компаний и их представителей, профсоюзов, профессиональных объединений и частных представителей. Больше всего от данной программы квалификации выигрывают сами учащиеся, которые могут оценить целесообразность какого-либо навыка на определенном уровне и принять осмысленные решения касательно своей карьеры.

Несмотря на то, что система сквозной подготовки кадров и сквозного

обучения существует в Индии уже больше 50 лет, она не является основной системой образования. Системе не хватило четких механизмов взаимодействия, стандартизации, а также понимания основных принципов сферы образования. В связи с этим в 2012 г. Правительство Индии отметило необходимость развития политики по продвижению образования для взрослого населения, а также необходимость создания структур и механизмов для признания, подтверждения и сертификации уже имеющегося образования. Ожидается, что система сквозного обучения может вскоре стать стандартом в системе подготовки кадров Индии.

Примером может быть запущенная в 2014 г. магистерская программа в рамках системы сквозной подготовки кадров в Университете Дели, которая создаст положительный прецедент для будущего развития системы. Правительство Индии приступило к радикальным и амбициозным реформам системы образования, сконцентрировав все свои усилия на увеличении числа подготовленных кадров. Большинство из проводимых реформ и реализуемых программ были инициированы совсем недавно, что не позволяет объективно оценивать их эффективность на данном этапе.

Международное сотрудничество с развитыми странами позволяет Индии продвинуться вперед в области подготовки кадров по недостающим компетенциям. Основными странами-партнерами Индии в сфере подготовки кадров являются Великобритания, Германия и Австралия.

Индийско-Британский Форум Компетенций, основанный в 2002 г., предоставляет организациям, работающим в сфере технического и дополнительного образования в Великобритании и Индии, ознакомиться с возможностями для развития бизнеса в этих секторах, используя взаимовыгодный обмен идеями и навыками.

Такие институты, как Институт подготовки мастеров (Foremen Training Institute - FTI) в Бангалоре, Национальный образовательный медиаинститут в Ченнаи и Центральный институт подготовки кадров и исследований в Калькутте, были основаны при поддержке Германии. В настоящий момент

Германия предложила создать в Индии систему «Профессиональной и общеобразовательной подготовки» на основе немецкой системы профессионального образования.

В 2010 г. Индией и Австралией было также основано Бюро профессионального обучения и учебного сотрудничества, целью которого является укрепление профессиональных связей между странами, обмен опытом и навыками.

## РОССИЯ

В Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях наблюдается недостаток связи между системой профессионального образования и задачами производства как текущими, так и будущими. В настоящее время нет отработанного механизма, позволяющего осуществлять мониторинг и прогнозирование реальных запросов экономики, для того чтобы образовательные учреждения могли готовить кадры именно под эти запросы. Включенная в образовательные процессы производственная практика студентов на предприятиях зачастую является формальной, необходимые навыки в полном объеме не осваиваются.

С учетом темпов развития экономики и инфраструктуры образовательные программы по подготовке рабочих кадров ежегодно должны качественно дорабатываться в соответствии с запросами рынка, однако в действительности этого не происходит. Не финансируются кооперационные связки; взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки специалистов, осуществляется бессистемно, локально, без единой нормативной и методической базы. Сами же предприятия воспитывают кадры под свои текущие задачи, при этом будут ли эти специалисты востребованы через 10—15 лет, остаётся под вопросом.

Существует разрыв между российскими показателями качества и лучшими мировыми стандартами как на производстве, так и в системе подготовки рабочих кадров. Если предприятие, на котором учащиеся

проходят производственную практику, не отвечает современным стандартам, оно также не может обеспечить современные требования к уровню подготовки кадров. В большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы.

Цикл внедрения профессиональных стандартов крайне длителен и сложен. От момента начала их разработки до момента утверждения и внедрения проходит до 5 лет. В связи с чем, крайне актуальны инструменты быстрого обновления стандартов, а также регулирования грамотного распределения объемов теории и практики в образовательных программах.

Особенность российской системы подготовки рабочих кадров состоит в согласованности действий федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ) и институтов развития, а также выявлении и тиражировании лучших национальных и корпоративных практик.

Министерство образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, нанотехнологий, интеллектуальной собственности, а также в сфере воспитания, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся и воспитанников образовательных учреждений.

В настоящее время Минобрнауки России в сотрудничестве с образовательными учреждениями страны реализует комплекс мер по трансформации и совершенствованию системы СПО в соответствии с поручениями Президента России. В 2013 г. была разработана и принята Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период 2013—2020 гг., согласно которой планируется улучшение коммуникации и укрепление ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций для обеспечения соответствия кадров требованиям экономики.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России), в свою очередь, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения (включая негосударственное пенсионное обеспечение), социального страхования, условий и охраны труда и т.д. В сфере подготовки рабочих кадров в том числе координирует и финансирует разработку 800 профстандартов, поддерживает развитие Национальной системы квалификаций и компетенций. В 2015 г. Минтруд России выпустил приказ «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования». На основании данного списка Минобрнауки России координирует разработку примерных образовательных программ среднего профессионального образования на основе практико-ориентированных моделей обучения.

Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (Минпромторг России) осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере промышленного и оборонно-промышленного комплекса; в области развития отраслей промышленности (авиационная техника, судостроение, машиностроение, электроника и др.), технического регулирования и обеспечения единства измерений, а также функции уполномоченного федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственное регулирование внешнеторговой деятельности. В сферу внимания Минпромторга России попадают в том числе вопросы отраслевых профессиональных стандартов.

В 2014 г. Минпромторг России запустил программу стажировки региональных министров промышленности, где, среди прочих, обсуждаются вопросы кадрового обеспечения промышленного развития.

Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов

(АСИ) — это автономная некоммерческая организация, созданная Правительством Российской Федерации для реализации комплекса мер в экономической и социальной сферах, в частности, для продвижения приоритетных проектов, реализации мероприятий по улучшению предпринимательской среды в России, развитию профессиональных кадров. Действует с 11 августа 2011 г.

В сфере подготовки рабочих кадров в том числе:

- поддерживает системные проекты в области кадрового обеспечения; взаимодействия работодателей и образовательных учреждений;
- инициирует и проводит форсайт-исследования в сфере подготовки квалифицированных кадров для экономики России на горизонте 20 лет.

С 2014 г. АСИ реализует инициативу «Кадровое обеспечение промышленного роста», представляющую комплекс мер для обеспечения российской промышленности рабочими и инженерами нового поколения в горизонте до 2020 г. и включающей в себя как международный уровень (интеграция России в движение WorldSkills, движение Global Education Futures, диалог и обмен опытом на международных площадках, в том числе Skills Development Working Group при Деловом совете БРИКС), так и реализацию на федеральном и региональном уровне (движение WorldSkills Russia, дуальное образование, лидерские проекты).

В стране существует ряд конкурсов и чемпионатов, способствующих развитию системы подготовки рабочих кадров. Так, Минобрнауки России отвечает за проведение всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования. Минтруд России отвечает за проведение Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии». Минпромторг, в свою очередь, с Агентством стратегических инициатив координируют отраслевое развитие движения WorldSkills, в частности корпоративные чемпионаты по стандартам WorldSkills, национальный чемпионат сквозных рабочих профессий



высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills — WorldSkills Hi-Tech, чемпионаты JuniorSkills, соревнования Future Skills.

Также работу по оптимизации и развитию системы подготовки рабочих кадров ведут отдельные государственные и частные корпорации и предприятия, институты развития и образовательные учреждения по всей стране.

Развитие движения **«Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)** является одним из приоритетных направлений развития системы профессиональной подготовки кадров в России.

WorldSkills — это международное движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. Международные чемпионаты WorldSkills International проводятся раз в 2 года. В рамках соревнования представители ряда рабочих и инженерных профессий выполняют практические конкурсные задания по своим специальностям, составленные на основе самых передовых мировых стандартов и оцениваемые лучшими экспертами.

Впервые Россия заявила о намерении вступить в WorldSkills в 2011 г., по предложению Агентства Стратегических Инициатив. Россия сделала ставку на WorldSkills как на зарекомендовавшую себя систему, позволяющую в кратчайшие сроки обеспечить соответствие качества подготовки кадров мировым стандартом и осуществлять регулярное развитие в процессе обмена лучшим мировым опытом. 45-й Международный чемпионат WorldSkills Competition пройдет в 2019 г. в г. Казани.

С 2014 г. официальным представителем Российской Федерации в WorldSkills International и оператором конкурсов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills на территории России является Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров

«WorldSkills Россия», учреждённый Правительством Российской Федерации совместно с АСИ, Минобрнауки России и Минтрудом России. В соответствии с посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 2015 г. название союза «WorldSkills Россия» изменяется на «Молодые профессионалы».

Союз создан как базовый центр подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, осуществляющий как подготовку членов Национальной сборной, так и содействие развитию профобразования России, развитие системы профессиональных стандартов, обучение экспертов и т.п.

Семь Межрегиональных центров компетенций созданы в Республике Татарстан, Свердловской области, Хабаровском крае, Чувашской республике, Тюменской, Московской и Ульяновской областях в соответствии с поручением Президента Российской Федерации в качестве инфраструктуры для подготовки национальной сборной России, участвующей в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства WorldSkills. Ключевой задачей МЦК является создание образовательной среды, в которой студенты будут иметь возможность получить квалификацию мирового уровня на основе лучших образовательных практик и иметь максимум возможностей, чтобы раскрыть свой профессиональный потенциал и стать профессионалами российского и международного масштаба.

Помимо базовых национальных чемпионатов в России запущены чемпионаты WorldSkills Hi-tech по сквозным рабочим и инженерным профессиям среди более чем 100 предприятий РФ, а также чемпионат рабочих профессий среди школьников от 10 до 17 лет 'Junior Skills' и проведение соревнований по перспективным компетенциям 'Future Skills'.

Кроме того, по инициативе Фонда «Образование-обществу» Россия присоединилась к международному движению Abilitympics International в 2014 году. Международное движение Abilitympics International охватывает широкий спектр деятельности по поддержке трудоустройства людей с инвалидностью,

включающий в себя проведение международных соревнований по профессиональному мастерству среди инвалидов, проходящих по олимпийской системе.

Также в настоящий момент в России активно реализуется проект «Дуальное образование». Дуальное образование — вид практико-ориентированного профессионального образования, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте. Последующее трудоустройство на предприятии позволяет сократить временные издержки на адаптацию молодого специалиста, поскольку он уже знаком с оборудованием конкретного предприятия, его персоналом и знает свой функционал. При этом роль работодателя усиливается и выходит на передний план: предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов, создают на своей территории учебные рабочие места для студентов, обеспечивают наставников из числа действующих сотрудников предприятия, а также принимают участие в составлении учебной программы.

Дуальное образование можно рассматривать как один из эффективных форматов взаимодействия профессионального образовательного учреждения с предприятием работодателя, при этом в масштабах страны этот формат может стать инфраструктурной моделью, обеспечивающей возможность прогнозирования потребностей производства в кадрах, позволяющей осуществлять систему оценки профессиональных квалификаций, вовлекающей образование и производство в плотный диалог и, в конечном итоге, ведущей к эффективным изменениям системы профессионального образования в стране.

С 2014 года проект «Дуальное образование» реализуется в 13 пилотных регионах России (Калужская область, Ульяновская область, Пермский край, Красноярский край, Ярославская область, Свердловская область, Республика Татарстан, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская

область, Белгородская область, Тамбовская область, Самарская область). В рамках дуальной модели началось обучение студентов по образовательным программам, разработанным с учётом требований работодателей.

Примерами активной и эффективной работы в области реализации **практики консолидации бизнеса, государства и образовательных организаций в сфере подготовки кадров**, необходимых предприятию, могут быть следующие организации:

- ПАО «Объединённая Авиастроительная Корпорация». Ведёт разработку и апробацию системы сертификации выпускников вузов и профессиональную аккредитацию образовательных программ авиастроительного профиля в рамках совместного проекта с Минпромторгом России и Роснано;

- АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация». Тиражирует практики дуального образования на предприятиях корпорации. Три предприятий ОДК: ОАО «ПМЗ» (Московская область), ОАО «НПО «Сатурн» (Ярославская область) и с 2015 года - ОАО «Кузнецов» (Самарская область), - участвуют в проекте «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»;

- ОАО «Российские Железные Дороги». Осуществляет самостоятельную подготовку большего количества необходимых компании кадров в учебных центрах ОАО «РЖД», расположенных во многих регионах России (Санкт-Петербург, Москва, Нижегородская область, Ярославская область, Ростовская область, Воронежская область, Саратовская область, Самарская область, Свердловская область, Челябинская область, Омская область, Красноярский край, Иркутская область, Забайкальский край, Хабаровский край). В 2013—2014 гг. разработано 34 профессиональных стандарта по профессиям, специфичным для ж/д транспорта;

- ОАО «Росэлектроника». Осуществляет прогнозирование потребностей и подготовку кадров в рамках модернизации действующих

производств;

- ПАО «РусГидро». Реализует программу опережающего развития кадрового потенциала персонала. Ведёт разработку профессиональных стандартов по гидроэнергетике. В рамках программы осуществляется проект целевого развития ключевых компетенций будущих специалистов - гидроэнергетиков с раннего школьного возраста, реализуются мероприятия по ранней профессионализации младших и старших школьников, подготовке студентов по энергетическим специальностям с учетом требований ОАО «РусГидро», обеспечиваются необходимые условия для эффективной деятельности молодых работников. Программа реализуется в 8 регионах России, в каждом из которых находится объекты ОАО «РусГидро»: Московская область, Пермский край, Волгоградская область, Ярославская область, Амурская область, Республика Хакасия, Республика Дагестан и Кабардино-Балкарская Республика;

- ОАО «Челябинский трубопрокатный завод». В рамках тиражирования практик дуального образования в Челябинской области ведет образовательную деятельность по 11 профессиональным образовательным программам на площадке работодателя.

Помимо интеграции в международное сообщество и получения доступа к лучшим мировым практикам через движение WorldSkills Россия стремится участвовать в общемировых процессах и выстраивать диалог о задачах будущего и подготовке соответствующих кадров для их решения.

В стране с каждым годом разворачивается всё более масштабная деятельность по развитию системы профессионального образования и сквозной подготовки кадров. Решения ряда накопленных проблем удастся достичь за счет организации плотного взаимодействия между работодателями, системой образования и регуляторами. Россия нацелена на интеграцию в мировое сообщество и развитие системы подготовки рабочих кадров на основе лучшего мирового опыта, а также открыта к диалогу о задачах производства на горизонте 10—20 лет, определяющих компетенции

будущего для экономики нового типа.

### **3.ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенный анализ лучших практик подготовки кадров различных стран позволяет соотнести подходы к решению тех или иных проблем и задач, а также обозначить различия, обусловленные культурными, экономическими и социальными особенностями каждой страны. Следует отметить, что правительства стран формулируют задачи создания значительного количества рабочих мест и подготовки еще большего числа специалистов как для внутреннего, так и для внешнего рынков.

Перед системой образования и подготовки кадров каждой из рассмотренных стран стоят свои проблемы и задачи, обусловленные социально-экономическим контекстом внутри стран. Перед Индией и ЮАР, например, стоит важная задача по повышению грамотности населения, в основном сельского. Также перед Индией стоит задача трудоустройства большого количества молодежи.

В то же время существуют и общие проблемы, опыт решения которых будет полезен всем странам. К таким проблемам можно отнести:

- слабую связь системы подготовки кадров с потребностями отраслей экономики;
- дефицит качественной учебной инфраструктуры;
- несоответствие национальных стандартов образования и подготовки кадров международным.

Обмен опытом в части решения данных проблем может позволить преодолеть их наиболее эффективно.

С целью обмена опытом интересно сравнить между собой применяемые странами инструменты и лучшие практики для решения следующих задач:

- прогнозирование в области подготовки кадров,
- соответствие запросов промышленности и инструментов системы образования,

- создание гибкой системы подготовки и переподготовки кадров,
- повышение доступности образования.

С учетом обзора представленных лучших практик можно сформулировать ряд рекомендаций по развитию сквозной системы подготовки кадров в этих странах и России в частности:

- совместная поддержка конкуренции на рынке образовательных услуг: поддержка разнообразных образовательных форматов, платформ, снижение барьеров по обмену образовательными практиками. Поддержка форматов дистанционного обучения, включая прорывные направления переподготовки кадров;

- разработка и введение совместных методических рекомендаций, направленных на решение типовых проблем в области подготовки кадров стран БРИКС (внедрение модели дуального образования, создание центров компетенций Worldskills и др.);

- тиражирование практик работы с детьми школьного возраста: ранняя профориентация, вовлечение в подготовку детей по прорывным компетенциям будущего и т.д. Поддержка вовлечения детей в практику международных проектов;

- поддержка и распространение зарекомендовавших себя образовательных программ для лиц, принимающих решения, лидеров мнений, будущих лидеров новых экосистем;

- содействие корпоративному обмену практиками в сфере подготовки кадров: обобщение и тиражирование лучшего опыта частного сектора по подготовке кадров для развития.

## Список использованных источников:

1. Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 №92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования». [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102171159&intelsearch=%CF%E2%F1%F2%E0%ED%E2%EB%E5%ED%E8%E5+%CF%F0%E0%E2%E8%F2%E5%EB%FC%F1%F2%E2%E0+%D0%D4+%EE%F2+10.02.2014>
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/13690/>
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/17088/>
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 366-р. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/17129/>
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 23 июля 2013 г. №611 г. Москва «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования». Российская газета - Федеральный выпуск №6159 (183) – 20.08.2013.
6. Аникеев А. Н., Артуров Е. А. Современная структура образования в Германии // Журнал «Alma mater». № 3. 2012. С. 67–68.
7. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. под общей редакцией доктора педагогических наук, профессора, член-корреспондента РАО А.Н.Лейбовича. Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов. – М. : Федеральный институт



развития образования. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 53 с.

8. Григорьева Н.В. Актуальность разработки модели подготовки инженеров на основе дуального обучения.// Сборник трудов международной научной конференции «Наука. Университет, 2015». Новосибирск, 2015.

9. Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Международное сотрудничество в сфере профессионального образования: Россия – Германия. Россия – Финляндия / Е.Ю. Есенина, А.А. Факторович. – М., 2014. – 88 с.

10. Кольга В.В., Шувалова М.А. Современные модели дуального образования техников высокотехнологической отрасли // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.

11. Краткий сборник лучших практик подготовки кадров стран БРИКС. – 38 с.

12. Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И. А. Газиева. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 168 с.

13. Лю Чжиянь. О развитии дуального образования в профессиональном образовании Китая // Учебные записки ЗабГУ, 2016. Т. 11, №6 – с. 74-79.

14. Пискунов А.И. Теория и практика трудовой школы в Германии (до Веймарской республики). – М., 1963. – 359 с.

15. Сборник материалов круглого стола "Обучение на рабочем месте – эффективная модель подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций" в рамках III Международного бизнес-саммита и II Образовательно-промышленного форума "Инновационное образование – локомотив технологического прорыва России" под ред. И.А. Коршунова. – Нижний Новгород, 2014 – 57 с.

16. Яковлев И.В. Преимущества следования стандартам Worldskills. // Сборник научных статей по итогам I Всероссийской научно-практической конференции – 2016.

17. Портал органов государственной власти Ярославской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.yarregion.ru/Pages/presscenter/news.aspx?newsID=4065>

18. Дуальное образование: опыт Германии и внедрение в России. [Электронный ресурс]. URL: <http://fb.ru/article/271944/dualnoe-obrazovanie-opyit-germanii-i-vnedrenie-v-rossii>

19. ОДК провела в Перми мастер-класс по преобразованию производственной системы. [Электронный ресурс]. URL: <http://rostec.ru/media/pressrelease/4520851>

20. Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края. [Электронный ресурс]. URL: [http://primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/education/news.php?ELEMENT\\_ID=80647](http://primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/education/news.php?ELEMENT_ID=80647)