

*Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати:
Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза)*

**СОГЛАСОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И ИНДИКАТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ РЕКОМЕНДАЦИЯМИ И ОПЫТОМ**

(Обзорный технический доклад)

Автор: В. Гаськов

(Январь 2018)

Ответственность за содержание и мнения содержащиеся в данном докладе принадлежат автору и могут не совпадать с официальной позицией МОТ

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПРЕДМЕТ ДОКЛАДА
2. ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
3. МЕЖДУНАРОДНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ (РЛР)
 - 3.1 Международные нормы МОТ, касающиеся развития людских ресурсов (РЛР)
 - 3.2 Рекомендация ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (в редакции 2015 года)
 - 3.3 Цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР) на период до 2030 года
 - 3.4 Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки (ET2020)
 - 3.5 Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати
4. ИНДИКАТОРЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
 - 4.1 Международные индикаторы навыков для трудоустройства и производительности (WISE)
 - 4.2 Индикаторы соответствия навыков работников требованиям рабочих мест (ОЭСР)
 - 4.3 Индикаторы STEP (влияния навыков на рост занятости и производительности труда) (Всемирный банк)
 - 4.4 Индикаторы Туринского процесса
 - 4.5 Индикаторы Европейской модели качества профессионального образования (EQAVET)
5. ИНДИКАТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ
 - 5.1 Стратегическое планирование профессиональной подготовки кадров в Австралии
 - 5.2 Стратегическое планирование подготовки кадров в Нидерландах
 - 5.3 Стратегическое планирование подготовки кадров в Корее
6. ЦЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАНАХ-БЕНЕФИЦИАРАХ ПРОЕКТА
7. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ОПЫТА ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СТРАНАХ-БЕНЕФИЦИАРАХ ПРОЕКТА

СОКРАЩЕНИЯ

AQTF	Австралийская система качества профобразования
CEDEFOP	Европейский центр по развитию профессионального образования
ЕС	Европейский союз
EQARF	Европейская модель обеспечения качества профессионального образования и подготовки
ЕФО	Европейский фонд образования
Группа Двадцати	Основанный в 1999 году международный форум правительств 20 государств с наиболее развитой экономикой
ВО	Высшее образование
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
РЛР	Развитие людских ресурсов
МОТ	Международная организация труда
МКТ	Международная конференция труда
НРУ	Не работающее и не учащееся население
СНД	Страны с низким уровнем доходов
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ЦУР	Цели устойчивого развития
ПК	Подготовка кадров
STEP	Индикаторы влияния навыков на рост занятости и производительности труда
ЮНЕСКО	Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры
ПТО	Профессионально-техническое образование и подготовка
НТВ	Население в трудоспособном возрасте
WISE	Международные индикаторы навыков для трудоустройства и производительности

ЛИТЕРАТУРА

ТАБЛИЦЫ

- Таблица 1.** Цели, индикаторы и стратегии стран ЕС в сфере образования и профессиональной подготовки до 2020 года
- Таблица 2.** Отдельные «индикаторы навыков для трудоустройства и производительности (WISE)» и их применимость для стратегического планирования ПТО
- Таблица 3.** Индикаторы ПТО в рамках Туринского процесса
- Таблица 4.** Индикаторы качества ПТО в рамках EQAVET
- Таблица 5.** Стратегические цели и индикаторы подготовки кадров в Австралии
- Таблица 6.** Индикаторы участия «групп риска» в ПТО Австралии
- Таблица 7.** Цели и индикаторы подготовки кадров в Нидерландах
- Таблица 8.** Цели и индикаторы подготовки кадров в Корее
- Таблица 9.** Стратегические цели и индикаторы ПТО в Армении, Кыргызстане, России и Таджикистане
- Таблица 10.** Требования международной политики, соответствующие цели и индикаторы профессиональной подготовки кадров

1. ПРЕДМЕТ ДОКЛАДА

Данный доклад подготовлен в рамках Результата 1.1 Проекта «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати (2-я фаза)», реализуемого МОТ: «Национальная политика и стратегии профессионального обучения и соответствующие индикаторы проанализированы и приведены в соответствие требованиям Стратегии профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати (далее «проект Группы Двадцати»), рекомендаций МОТ и ЮНЕСКО в области РЛР, и ЦУР ООН 2030».

Образование, подготовка кадров и непрерывное обучение являются одним из инструментов развития личности, социальной интеграции, полноценной занятости и достойного труда, а также развития устойчивых предприятий и экономического роста.¹ Они необходимы, чтобы привить людям знания, необходимые для жизни, успешного включения в рынок труда и карьерного роста. Профессионально-техническое образование и подготовка (ПТО) включают изучение технологий и связанных с ними наук, а также приобретение практических знаний, навыков и способностей применять их в определенных условиях. В настоящем докладе термины «освоение навыков» и «профессионально-техническое образование» (ПТО) используются как эквивалентные.

Страны-члены МОТ поддерживают «содействие занятости путем формирования стабильной институциональной и экономической среды, в которой люди могут расширять и повышать свои возможности и навыки, необходимые для участия в производительном труде, обеспечивающим достижение личных целей и общего благополучия.»² МОТ также выступает за «равенство возможностей доступа к занятости и профессиям»³, «повышения равенства доступа и возможностей для развития навыков и образования»⁴.

Государства и социальные партнеры должны разработать национальную политику ПТО для целенаправленной, скоординированной и плановой подготовки квалифицированных кадров. Долгосрочная подготовка кадров должна соответствовать целям национальной стратегии развития включающей экономическое развитие, содействие занятости и развитие людских ресурсов. Мониторинг результатов подготовки кадров должен осуществляться на основе соответствующих индикаторов.⁵

Лидеры стран Группы Двадцати включили развитие людских ресурсов (РЛР) в число девяти основных задач плана действий в области развития, принятого на саммите в Сеуле в ноябре 2010 года. В отношении РЛР этот план включает два компонента: (1) разработку международно сопоставимых индикаторов подготовки кадров; и (2) укрепление национальных стратегий подготовки кадров, обеспечивающих рост занятости.⁶

Настоящий доклад подготовлен в следующих целях:

- Определить требования к политике подготовки кадров и соответствующим индикаторам, предусмотренным международными документами о РЛР, такими как Рекомендация МОТ 2004 года (№ 195) и другие документы МОТ, Рекомендация ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (в редакции 2015 года), Цели устойчивого развития ООН (ЦУР), Стратегия

¹ Рекомендация МОТ 2004 года о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (№ 195).

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. МОТ, 2008.

³ Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111); Конвенция и Рекомендация МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122). Поскольку требования равного доступа имеют смысл только в отношении квалифицированных профессий, Конвенция 111 также поддерживает требование равного доступа к профессиональной подготовке.

⁴ Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. МОТ, 2009.

⁵ Ключевые элементы мониторинга могут включать в себя: отзывы работодателей и учащихся об эффективности работы учебных заведений, результатов подготовки и т.д. («Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: стратегия подготовки кадров Группы Двадцати, МОТ. Женева. 2010).

⁶ План опирается на результаты работы Межведомственной группы по профессионально-техническому образованию и подготовке (IAG-VET), подготовившей рекомендации по разработке индикаторов ПТО.

профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати и другие документы (см. обзор требований международных документов в отношении подготовки кадров в **Таблице 10**);`

- Проанализировать индикаторы, измеряющие «навыки для трудоустройства», разработанные международными организациями (ОЭСР, Всемирным банком, МОТ, ЮНЕСКО, CEDEFOP и т.д.) в целях оценки их применимости для стратегического планирования и мониторинга подготовки кадров;
- Проанализировать опыт отдельных стран Группы Двадцати в области стратегического планирования подготовки кадров, включая стратегические цели и соответствующие индикаторы;
- Проанализировать цели подготовки кадров и связанные с ними индикаторы, применяемые в странах СНГ- бенефициарах проекта Группы Двадцати исполняемого МОТ (Армения, Кыргызстан, Российская Федерация и Таджикистан);
- Сравнить международные нормы политики подготовки кадров с целями и индикаторами применяемыми на практике, для совершенствования стратегического планирования подготовки кадров в странах-бенефициарах проекта Группы Двадцати.

В рамках доклада были проанализированы следующие индикаторы, предложенные международными организациями для оценки подготовки кадров и занятости, и определена их применимость для стратегического планирования:

- База данных международных индикаторов эффективности навыков для трудоустройства и производительности (WISE) (ОЭСР, Всемирный банк в сотрудничестве с ЕФО, МОТ и ЮНЕСКО)⁷;
- Индикаторы соответствия навыков работников требованиям рабочих мест (ОЭСР)⁸;
- Индикаторы Туринского процесса (Европейский фонд образования)⁹;
- Европейская модель качества профессионального образования и подготовки (ЕС)¹⁰;
- Индикаторы влияния навыков на рост занятости и производительности труда (STEP) (Всемирный банк)¹¹.

Основные выводы доклада прошли обсуждение в октябре 2017 года в Армении, Кыргызстане и Таджикистане в ходе национальных технических консультаций с участием экспертов представляющих министерства и ведомства, национальные статистические агентства и проекты. Эксперты признали проблему дефицита национального опыта стратегического планирования и индикаторов ПТО и выразили интерес в изучении практики применяемой в странах Группы Двадцати и в обмене опытом между странами-бенефициарами проекта.

Настоящий доклад также призван служить основой критического анализа стратегических целей и соответствующих индикаторов подготовки кадров в странах-бенефициарах Проекта Группы Двадцати. Проект должен способствовать согласованию категорий в области планирования подготовки кадров, а также укреплению потенциала в сфере постановки стратегических задач, разработки и применения соответствующих индикаторов, что позволит повысить международную сравнимость результатов подготовки кадров.

2. ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Определения

«Политика» - это принципы (или общие цели) высокого уровня, призванные определить направление стратегических целей и, в определенной степени, и стратегий их достижения. Национальная политика обычно поддерживается законами и нормативными актами. Политика может охватывать любую сферу –

⁷ World indicators of skills for employment (WISE) and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries. Report for the human resource development pillar of the G20 Multi-Year Action Plan on Development. 2013. База данных WISE состоит из 64 индикаторов, охватывающих 5 укрупненных сфер, и позволяет получить статистическую картину профессиональной подготовки кадров в 214 странах мира. (<http://www.oecd.org/employment/skills-for-employment-indicators.htm>)

⁸ Getting skills right: Skills for jobs indicators. OECD 2017.

⁹ Measuring Progress in VET: The European Training Foundation (ETF) approach. ETF. 2017.

¹⁰ EQARF indicators, reviewing and agreeing definitions. European Framework for Quality Assurance in Education and Training (ENQA-VET). 2009.

¹¹ G.Pierre, M.L.Sanchez Puerta, A.Valerio and T. Rajadel. STEP Skills Measurement Surveys. Innovative Tools for Assessing Skills. STEP.WB. Discussion paper 1421. July 2014.

торговлю, инвестиции, демографические процессы, занятость и рынки труда, образование и т.д. Конвенции и Рекомендации МОТ в области РЛР поддерживают определенную политику профессиональной подготовки кадров – равенство возможностей доступа к подготовке и трудоустройству, подготовку кадров с учетом спроса рынка труда, непрерывное образование и обучение и т.д. – в качестве международно признанных принципов подготовки кадров.¹² Ожидается, что эта политика реализуется в странах с помощью стратегий отражающих национальные условия и возможности планирования, финансирования и т.д.

Политика подготовки кадров определяют «что делать» и указывает направления для постановки стратегических целей. Стратегии, наоборот, описывают, «как делать». В данном докладе «стратегия» определена в общеуправленческом смысле как «порядок действий и способ комбинирования стратегических ресурсов любого рода – финансов, институтов, времени, кадров, полномочий, законов и правил и т.д. – для реализации стратегических целей.¹³ Цели и, в определенной мере, стратегии подготовки кадров должны определяться политикой и быть направлены на ее реализацию.¹⁴

Документы МОТ в области РЛР поддерживают применение определенных стратегий достижения целей в области подготовки кадров: социального диалога между государством и социальными партнерами по вопросам подготовки кадров, анализа текущих и прогнозирование будущих потребностей в кадрах, стимулирования инвестиций в их подготовку, повышению доли обучающихся техническим профессиям и т.д. В Стратегии Группы Двадцати по профессиональной подготовке кадров также предложен ряд обобщенных стратегий («основных элементов») подготовки кадров, таких как прогнозирование спроса на профессии, отраслевой подход к подготовке кадров и т.д.¹⁵ В любом случае, до разработки национальной стратегии подготовки кадров, необходимо поставить четкие стратегические цели, которые эти стратегии призваны достичь (и разработать соответствующие индикаторы).

Политика подготовки кадров носит более общий характер, чем стратегия, и не подвержена частным изменениям. Политика в принципе не может относиться к какому-либо периоду времени, пока она остается в силе. Напротив, стратегия подразумевает временной горизонт достижения стратегических целей и ее исполнение зависит от наличия финансовых и кадровых ресурсов, институциональных возможностей и т.д. Поэтому стратегии могут требовать пересмотра в определенные периоды времени. Наконец, одна и та же политика и связанные с ней стратегические цели могут достигаться разными способами (с помощью разных стратегий). Для реализации стратегии должна быть определены мероприятия, сроки и соответствующие ресурсы, а также ответственность исполнителей. Одни и те же мероприятия могут одновременно поддерживать достижение нескольких стратегических целей.

Мониторинг достижения стратегических целей

Степень достижения каждой стратегической цели оценивается с помощью индикаторов, измеряющих разницу между исходными (базовыми) данными, которые описывают ситуацию в стране (регионе) в сфере подготовки кадров, и установленными плановыми показателями. Такие индикаторы – предпочтительно количественные – (могут также быть качественными), позволяют оценивать степень достижения каждой из целей.¹⁶ Несмотря на то, что международные нормы политики МОТ в области профессиональной подготовки разработаны давно, их общепризнанной понятийной интерпретации нет, что привело к отсутствию общепризнанных индикаторов процессов и результатов профессиональной подготовки таких, как «качество профессионального образования», «участие в непрерывном обучении»,

¹² Конвенция МОТ 1975 года о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142); Рекомендация МОТ 2004 года о развитии людских ресурсов: Образование, подготовки и непрерывное обучение (№ 195).

¹³ См.: G. Steiner: Strategic Planning. Free Press, 1979; H. Mintzberg: The Rise and Fall of Strategic Planning. Basic Books, 1994; K. Andrews: The Concept of Corporate Strategy, 2nd Edition. Dow Jones Irwin. 1980; M. Porter: "What is Strategy?" In: Harvard Business Review (Nov-Dec 1996).

¹⁴ В разделе II Рекомендации МОТ 2004 года (№ 195) (Разработка и осуществление политики в области образования и подготовки кадров) странам рекомендуется «определить национальную стратегию в области образования и подготовки кадров».

¹⁵ Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати. МОТ (2010).

¹⁶ Выводы в отношении профессиональных навыков, способствующих росту производительности труда, занятости и развитию, п. 51. МКТ, МОТ (2008).

«равенство возможностей доступа к ПТО», «соответствие профобразования потребностям» и т.д. В разных странах и организациях применяются свои индикаторы для планирования и измерения одного и того же. Во многих странах их и вовсе нет – там описывается лишь политика и осуществляется мониторинг за реализацией мероприятий. Однако измерять степень достижения целей по исполнению мероприятий не целесообразно, так как реализация мероприятий далеко не всегда обеспечивает достижение той или иной стратегической цели.

Структурирование политики подготовки кадров

- в одних странах национальная политика подготовки кадров может охватывать широкий круг областей, такие как формальное ПТО, отраслевые системы подготовки, оплачиваемый учебный отпуск для работников, системы ученичества, и т.д.; в других странах такая политика имеет весьма узкую направленность;
- национальная политика может касаться определенных категорий населения, например, молодежь в возрасте 15-24 лет, женщин, уязвимые группы, безработных и т.д., либо может вообще не подразумевать целевые группы. Во многих развивающихся странах отсутствует политика профессиональной подготовки безработных или работающего населения.

Структурирование областей подготовки кадров по которым страна намерена разработать политику помогает уточнить и соответствующие стратегические цели. Так, если национальная политика включает усиление отраслевых систем подготовки кадров, то стратегическими целями могут выступать: «повышение степени участия молодежи и работников в отраслевых институтах подготовки переподготовки», «обеспечение доступа неквалифицированных работников к возможностям повысить свою квалификации за счет специально создаваемых отраслевых фондов» и т.д. Если политика профобразования поддерживает платное обучение то стратегические цели могут включать обеспечение равноправного доступа к платной подготовке, увеличение участия в профобразовании за счет обучения как в государственных так и частных учебных заведениях. Соответствующие стратегии могут включать предложение образовательных грантов, кредитов и т.д. обучающимся на основе проверки нуждаемости.¹⁷

Описание политики подготовки кадров может быть предметом отдельных документов; могут также существовать и «чисто» стратегические документы. Однако многие национальные планы подготовки кадров содержат как политику, так и стратегии. Чем подробнее описаны практические аспекты того, как будет достигаться та или иная политика, тем больше соответствующий документ включает стратегические аспекты подготовки кадров.

Сравнительный анализ

Сравнительный анализ – это процесс сравнения национальной политики, целей и способов их достижения с международными нормами¹⁸, если таковые имеются, и опытом других стран. Это позволяет определить, объяснить и преодолеть слабые стороны политики и ее осуществления. В настоящем докладе сравниваются цели и задачи, поставленные в странах-бенефициарах проекта Группы Двадцати, с международными нормами, которые одобрены и представлены в программных документах МОТ, ЮНЕСКО, ООН и ряда других международных организаций, а также с политикой подготовки кадров, применяемой в отдельных странах Группы Двадцати.

Сравнительный функциональный анализ включает сравнение индикаторов систем профессиональной подготовки рекомендуемых к применению. В него входят:

- выявление процессов и их результатов;
- учет взаимосвязей между процессами и результатами;
- разработка индикаторов результатов;
- поиск стран (организаций) с высокими значениями таких индикаторов;
- определение факторов (например, законодательства, правил, применяемые процессы, уровень обеспеченности ресурсами, кадровая структура и т.д.), способных объяснить различия в результативности (оцененных по индикаторам) профобразования между странами (организациями);

¹⁷ V.Gasskov. Government interventions in private financing of training. ILO. 2001 (рукопись). (<http://www.voced.edu.au/content/ngv:35940>)

¹⁸ Международные нормы включают политику рекомендуемую к применению.

- осмысление устойчивости результатов сравнения.¹⁹

При отсутствии условий, обеспечивающих эффективное применение приобретенных квалификаций, профессиональная подготовка кадров не сможет обеспечить повышение производительности труда, повлиять на создание рабочих мест и улучшение качества занятости. По этой причине повышение производительности и рост занятости не могут быть основными стратегическими задачами системы подготовки кадров. При этом профобучение по-прежнему является ключевым фактором развития людских ресурсов, от которого в значительной степени зависит ситуация на рынке труда.

В **Таблице 10** приводится краткое описание международных норм политики профессиональной подготовки кадров и связанных с ней стратегических задач, которые закреплены в международных документах (МОТ, ЮНЕСКО, ЕС, Группы Двадцати и т.д.). Там также описаны индикаторы, предлагаемые или применяемые международными организациями и отдельными странами для измерения целей и результатов подготовки кадров.

3. МЕЖДУНАРОДНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ (РЛР)

3.1. Международные нормы МОТ касающиеся развития людских ресурсов (РЛР)

Международная организация труда с 1919 года разрабатывает международные трудовые нормы (МТН), направленные на создание возможностей для производительного трудоустройства мужчин и женщин в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства. Эти нормы действуют в таких разных сферах, как подготовка кадров, профессиональная ориентация и подготовка, занятость и т.д., и закреплены в Конвенциях и Рекомендациях, из которых первые являются юридически обязывающими международными договорами, ратифицируемыми государствами-членами, а последние представляют собой рекомендации. МТН разрабатываются и утверждаются делегатами, представляющими государственные органы, работодателей и трудящихся стран-членов МОТ. Они отражают международный консенсус в отношении отдельных аспектов сферы труда.²⁰

Требования в области политики подготовки кадров наиболее полно описаны в следующих документах МОТ:

- Конвенция МОТ 1975 года (№ 142)²¹;
- Рекомендация 2004 года (№ 195)²²;
- Выводы в отношении профессиональных навыков, способствующих росту производительности труда, занятости и развитию, МКТ, МОТ (2008).

Вышеуказанные нормы МОТ направлены на содействие следующей политике, имеющей основополагающее значение для подготовки кадров:

- Профессиональная ориентация и подготовка должны быть направлены на *развитие знаний, навыков и способности людей к трудоустройству* в целях социализации, занятости, личного и профессионального развития.²³;

¹⁹ Wyatt T. International benchmarking of vocational education and training. ANTA. NCVER. 2004.

²⁰ Адаптировано по тексту: Правила игры. Международные трудовые нормы: краткое введение. Женева, МОТ, 2009.

²¹ Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142). МОТ, 1975.

²² Рекомендация о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (№ 195), МОТ. 2004.

²³ Способность к трудоустройству – это потенциал человека, обеспечивающий возможность получения достойной работы и закрепления на ней, карьерного продвижения на рабочих местах, а также адаптации к изменениям в технологии и условиях на рынке труда. Универсальный характер квалификации укрепляет способность к трудоустройству. (Рекомендация 2004 года (№ 195)).

- Системы подготовки кадров должны обеспечивать всем (в том числе категориям, признанным нуждающимися в подготовке и трудоустройстве) *равные возможности*²⁴ доступа к профессиональной ориентации и подготовке;
- Предложение навыков должно *соответствовать текущему спросу на профессии* и должно содействовать удовлетворению *перспективных потребностей рынка труда* посредством связей между сферой труда и сферой образования;
- Необходимо поощрять *участие в профобразовании*;
- Необходимо поощрять приобретение *базовых* навыков²⁵, способностей усваивать знания, а также навыков *более высокого уровня*;
- *Качество обучения, аттестации, сертификации и преподавания должно обеспечиваться за счет внедрения стандартов*, имеющих целью обеспечить универсальность квалификаций и их признание в масштабе отрасли и системы образования;
- Подготовка кадров должна быть *связана со стратегиями роста, занятости, развития страны и отраслей*²⁶;
- Системы подготовки кадров должны предлагать возможности *постоянного и непрерывного процесса обучения* путем перехода с одного уровня образования на другой;
- Системы подготовки кадров должны содействовать росту *способностей к трудоустройству на протяжении всей трудовой жизни*, обеспечивая доступ к образованию и подготовке на любом уровне тогда, когда это нужно людям (*непрерывное обучение*) (см. краткое описание международной политики подготовки кадров в **Таблице 10**).

3.2. Рекомендация ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (в редакции 2015 года)²⁷

В Рекомендации ЮНЕСКО приводятся цели, общие принципы и указания по применению ПТО в странах с учетом имеющихся потребностей и ресурсов. Согласно Рекомендации, *целями ПТО* являются:

- содействие социальному, культурному и экономическому развитию страны и укрепление потенциала людей активно участвовать в этом развитии;
- обеспечение каждому человеку, независимо от уровня его квалификации, возможностей доступа к общему и профессиональному образованию и подготовке, а также участия в непрерывном обучении.

В Рекомендации ЮНЕСКО определены *главные направления политики* подготовки кадров, которые должны:

- предусматривать *свободу выбора* в качестве средства расширения возможностей людей;
- обеспечивать *доступ* к различным сферам образования и предлагать варианты перехода от программ общего образования к программам профессиональной подготовки и обучения;
- обеспечивать доступность профобразования для всех с учетом соответствующей специализации (что означает наличие *«надлежащего выбора программ»*);
- обеспечивать всеобщий и равный доступ к обучению *без какой-либо дискриминации* всем мужчинам и женщинам, людям с ограниченными возможностями здоровья, представителям социально и экономически уязвимых групп;
- обеспечивать *интеграцию* профессионального и общего образования путем устранения барьеров между уровнями образования и между сферой образования и сферой труда;
- *признавать* предыдущую профессиональную подготовку и актуальный опыт работы;

²⁴ Справедливость – это процесс, а равенство – его результат. Равенство возможно лишь в том случае, если все имеют одинаковые исходные условия и получают одинаковую помощь. Справедливость в процессе образования и подготовки кадров требует чтобы все то, что применяется, выделяется или распределяется было поровну. Так, учащиеся, не владеющие английским языком, могут оказаться в неравном положении в аудитории, где говорят только по-английски, или при тестировании квалификации на английском языке. <http://edglossary.org/equity/> (дата просмотра 17.06.2017). Равенство возможностей является условием применения «всеобщего права на образование и подготовку» (Рекомендация МОТ № 195).

²⁵ Базовые навыки (умение читать, писать, считать, решать задачи и т.д.) считаются определяющими факторами способности к трудоустройству, позволяющими применять полученные знания на новой работе и в новых отраслях.

²⁶ Выводы в отношении профессиональных навыков, способствующих росту производительности труда, занятости и развитию, МКТ, МОТ (2008)

²⁷ Подготовлено на основе текста Рекомендации ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (в редакции 2015 года).

- готовить людей к работе по профессии и участию в непрерывном обучении, укрепляя их способность понимать, анализировать, критически мыслить, принимать решения, работать в коллективе и руководить, а также осваивать ИКТ (что требует «включения развития базовых навыков в программы профессионального образования и подготовки»).

Согласно Рекомендации ЮНЕСКО, *общие стратегии* реализации ПТО подразумевают:

- партнерство между государством, отраслевыми организациями, социальными партнерами и профессиональными ассоциациями;
- организацию обучения как государственными, так и частными учебными заведениями, обеспечивающую более широкий выбор программ;
- совместное финансирование ПТО государством, предприятиями, местными органами, и учащимися;
- принятие во внимание интересов учащихся, текущих и перспективных потребностей рынков труда, национального и регионального спроса на профессии;
- сочетание полноценных учебных программ с краткосрочными курсами специальной подготовки;
- разработку национальных критериев и стандартов качества образования, включая ПТО;
- создание системы признания квалификаций путем зачета результатов формального образования и опыта работы;
- утверждение государственными органами программ ПТО, предлагаемых частными и государственными учебными заведениями;
- надлежащее финансирование учреждений ПТО, обеспечение их необходимой степенью административной и финансовой независимости в целях широкой свободы действий;
- обеспечение равенства в сфере ПТО путем учета гендерных аспектов профессиональной ориентации и подготовки и соответствующего стимулирования, а также путем адресного удовлетворения потребностей уязвимых групп;
- сочетание в процессе обучения теоретической и научной подготовки, математического образования и практического опыта;
- оценка и повышение эффективности и результативности учреждений ПТО и т.д.

3.3. Цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР) на период до 2030 года

В 2015 году страны-члены ООН утвердили новую повестку дня в области устойчивого развития, включающую в себя 17 целей. По каждой из них установлены индикаторы которые должны быть достигнуты к 2030 году.²⁸ Они содержат индикаторы касающиеся профессиональной подготовки кадров. С точки зрения стратегического планирования профессиональной подготовки кадров актуальными являются следующие цели и индикаторы:

Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех с тем, чтобы к 2030 году:

- все девочки и мальчики могли получать бесплатное, равноправное и качественное начальное и среднее образование, позволяющее добиться востребованных и эффективных результатов обучения (для целей разработки индикаторов профобразования Цель 4 можно интерпретировать как «сокращение доли бросивших начальную и среднюю школу и повышение на этой основе доли учащихся и выпускников ПТО и высшего образования среди всей молодежи»);
- обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию (на практике это означает «обеспечение всем гендерным группам равных возможностей приема на учебу и завершения профессионального образования»);
- существенно увеличить число молодежи и взрослого населения, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью (на практике это означает «увеличение доли учащихся и выпускников системы ПТО среди молодежи и взрослых, в соответствии с потребностями рынка труда»);
- обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей,

²⁸ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

находящихся в уязвимом положении (на практике это означает «обеспечение уязвимым группам²⁹ равных возможностей приема на учебу и завершения профессиональной подготовки»).

ЦУР 10 : Сокращение неравенства внутри стран и между ними»

Устранение неравенства в отношении доступа и качества образования и профессиональной подготовки также во многом связано с реализацией ЦУР 10. Во многих промышленно развитых и развивающихся странах наблюдается значительная межрегиональная дифференциация бюджетной обеспеченности и наличия инфраструктуры ПТО, что может ставить население отдельных регионов в неравное положение. Большие различия существуют в доступе к профессиональной подготовке между городской и сельской местностью.

ЦУР 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех с тем, чтобы:

- К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов (на практике это может быть интерпретировано как необходимость «обеспечения и поддержания способности всех групп населения трудоспособного возраста к трудоустройству»);
- К 2020 году существенно сократить долю молодежи в возрасте 15-24 лет, которая не работает и не обучается в системе образования и профессиональной подготовки (группа НРУ).

3.4. Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки (ЕТ2020)³⁰

Принятая в 2009 году Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки до 2020 года (ЕТ 2020) содержит стратегические цели и связанные с ними индикаторы, которые должны быть достигнуты к 2020 году, а также некоторые общие стратегии их осуществления (см. **Таблицу 1**). В 2015 году было принято решение сократить количество приоритетных сфер и способов действий (стратегий), каждая из которых может содействовать достижению одной или нескольких стратегических целей.³¹ На встрече в Риге были подтверждены контрольные индикаторы для стран ЕС до 2020 года. В период 2016-2020 годов в ЕС предполагается применять только пять стратегий ПТО (обеспечивающих достижение результатов), включая:

- содействие развитию обучению на рабочих местах с особым вниманием к ученичеству;
- развитие механизмов контроля качества ПТО в соответствии с Европейской моделью качества профессионального образования и подготовки (EQAVET);
- расширение всеобщего доступа к ПТО и получению квалификаций путем повышения гибкости обучения, профориентации и признания результатов предыдущего образования;
- дальнейшее укрепление и развитие базовых компетентностей в учебных программах базового и непрерывного ПТО;
- повышение квалификации педагогического и преподавательского состава ПТО.³²

При этом не всегда ясно, как эти результаты могут быть связаны со стратегическими целями ЕС и каким образом они позволяют обеспечить достижение индикаторов.

Стратегические цели и индикаторы развития профессионального образования в странах ЕС не имеют непосредственной связи с международными целями в области подготовки кадров, например, такими как повышение доли участия различных категорий населения в ПТО, сокращение доли НРУ и т.д.,

²⁹ Определение уязвимых групп может быть разным в той или иной стране и включать в себя, например, население сельских районов (где, как правило, нет ни полноценной инфраструктуры образования, ни преподавателей), лиц из социально незащищенных слоев, представителей коренных народов и т.д.

³⁰ Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training ("ЕТ 2020"). Council of the European Union. Brussels, 12 May 2009.

³¹ The Joint Report of the EU Council and the Commission on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ЕТ 2020) (2015/С 417/04).

³² На встрече министров образования стран-членов ЕС в Риге (июнь 2015 года) была подтверждена задача в целом повысить качество и статус ПТО в контексте Копенгагенского процесса. Министры также подтвердили задачи в области образования и подготовки на 2020 год, но при этом утвердили новые ожидаемые результаты для систем профессионально-технического образования (ПТО), известные под названием «Рижские Рекомендации» (<http://www.cedefop.europa.eu/en/>).

которые содержатся в рекомендациях МОТ, ЮНЕСКО и в ЦУР ООН. По ряду целей, таких как «обеспечение равенства возможностей доступа гендерным группам и уязвимым категориям населения к профобразованию», никаких целевых индикаторов не предусмотрено.

Таблица 1. Цели, индикаторы и стратегии стран ЕС в сфере образования и профессиональной подготовки до 2020 года

Общие цели стран ЕС ³³	Стратегии (способы действий)	Индикаторы целей (средний уровень для стран ЕС)
1. Обеспечение непрерывного обучения на протяжении жизни и трудовой мобильности кадров на практике	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать национальные системы квалификаций; - Разработать гибкие траектории обучения; - Повысить прозрачность и признание результатов обучения. 	- к 2020 году обеспечить участие не менее 15% взрослого населения (в возрасте 25-64 лет) в непрерывном обучении.
2. Повышение качества и эффективности образования и профподготовки	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрить системы контроля качества ПТО; - Обеспечить приобретение всеми ключевых компетентностей; - Повысить уровень базовой грамотности (чтение, письмо, счет, математика, естественные науки, технологии); - Повысить качество преподавания; - Обеспечить эффективность использования ресурсов на обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> - к 2020 году сократить долю неуспевающих среди лиц 15-летнего возраста по чтению, математике, естественным наукам до уровня менее 15%³⁴; - к 2020 году увеличить долю имеющих третичное образование (уровень 5 и 6 по МСКО) среди лиц в возрасте 30-34 лет до уровня не менее 40% (главный показатель)³⁵.
3. Содействие равенству, социальному единству и активной гражданской позиции	<ul style="list-style-type: none"> - Содействовать всеохватному образованию и обучению с тем, чтобы все граждане независимо от своего положения могли приобретать, обновлять и развивать профессиональные навыки и базовые компетенции; - Обеспечить чтобы все граждане, включая представителей незащищенных групп и лица, имеющих особые потребности смогли завершать свое образование и обучение. 	- к 2020 году сократить численность получивших неполное среднее образование и не получивших дальнейшего образования или профподготовки среди лиц в возрасте 18–24 лет до уровня менее 10% (главный показатель).
4. Развитие творчества и новаторства, и навыков предпринимательства, на всех уровнях образования и подготовки ³⁶	<ul style="list-style-type: none"> - Содействовать освоению базовых компетенций (цифровых компетенций, способности учиться и т.д.); - Содействовать развитию треугольника «образование-исследования-новаторство» на основе партнерства между сферой образования и сферой труда. 	

³³ Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020).

³⁴ Это те, кто не смог достичь 2 уровня Международной программы ОЭСР по оценке образовательных достижений учащихся (PISA) (чтение, математика и точные науки) (Туринский процесс.2016-2017.ETF)

³⁵ Образование университетского или аналогичного уровня (Туринский процесс.2016-2017.ETF).

³⁶ Эта задача, по-видимому, не имеет соответствующего контрольного показателя для стран ЕС.

3.5. Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати

В странах Группы Двадцати профессиональная подготовка объявлена одной из стратегических задач.³⁷ Уровень образования, включающий в себя профессионально-технические навыки, признается важной составляющей экономического роста. Достижение всеохватного и сбалансированного роста при этом зависит от *равенства возможностей*, имеющихся у каждого человека для доступа к качественному образованию и обучению.

Общий подход к профессиональной подготовке кадров в странах Группы Двадцати, подразумевает:

- обеспечение соответствия выпуска обученных кадров текущим потребностям посредством качественного и актуального ПТО;
- оказание помощи трудящимся в адаптации к меняющимся условиям труда путем приобретения новых знаний и повышения имеющейся квалификации;
- прогнозирование потребностей в профессиях на перспективу и формирование требуемых компетентностей.

Стратегия подготовки кадров Группы Двадцати предлагает ряд элементов стратегий профессиональной подготовки кадров (так называемых «составных элементов»), среди которых:

- прогнозирование будущего спроса на профессии для обеспечения их соответствия меняющимся потребностям рынков труда (повышение актуальности профобразования);
- применение информации систем о рынке труда и служб занятости (для повышения актуальности образования и способности выпускников к трудоустройству);
- участие социальных партнеров (для повышения актуальности и качества образования);
- применение отраслевых подходов в подготовке кадров (для повышения актуальности и качества образования);
- разработка систем обеспечения качества профессиональной подготовки;
- обеспечение гендерным группам и недостаточно представленным категориям населения широкого и равноправного доступа к профессиям и занятости (результатом чего должно стать повышение уровня их экономической активности).³⁸ Устранение препятствий для участия женщин на рынке труда и повышение качества их занятости путем профессиональной подготовки и иными способами.³⁹

Эти общие стратегии также преследуют цель обеспечить:

- постоянный и непрерывный процесс обучения (поддержку обучения на протяжении всей жизни), профессиональную ориентацию и предоставление информации о рынке труда;
- развитие базовых профессиональных навыков (умения читать, писать, считать, навыков коммуникации и т.д.);
- освоение навыков более высокого уровня (для повышения уровня образования);
- мобильность, стандартизацию, сертификацию и признание профессиональных навыков рынками труда и работодателями (путем обеспечения качественного обучения и тестирования).

В Стратегии профессиональной подготовки Группы Двадцати признается, что одной из главных проблем по-прежнему является трудоустройство молодежи в силу ограниченного доступа к качественному образованию и подготовке, наличия препятствий для успешного перехода от учебы к трудовой жизни и ограниченного доступа к качественным рабочим местам. Необходимо повысить качество труда молодых людей, которые работают на условиях неполной занятости или занимают некачественные и

³⁷ Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: Стратегия подготовки кадров Группы Двадцати, Международное бюро труда, Женева. МОТ (2010).

³⁸ Группой 20 принято решение принять меры по сокращению к 2025 году гендерного разрыва между уровнями экономической активности мужчин и женщин на 25%. Согласно оценкам, сокращение этого разрыва в странах Группы Двадцати может привлечь на рынок труда более 100 млн. женщин. (Декларация министров труда и занятости стран Группы Двадцати: предотвращение структурной безработицы, создание качественных рабочих мест и повышение уровня экономической активности. Мельбурн, 11 сентября 2014 года).

³⁹ Towards an inclusive future growth: Shaping the world of work. G20 Labour and Employment Ministers Meeting. Ministerial Declaration. Bad Neunahr, May 19, 2017.

низкооплачиваемые рабочие места в неформальном секторе.⁴⁰ В соответствии со Стратегией Группы Двадцати, ОЭСР рекомендовала принять в качестве планового индикатора сокращение к 2025 году на 15% доли молодежи, наиболее подверженной риску остаться за бортом на рынке труда, путем уделения особого внимания людям с низким уровнем квалификации (из категории нигде не работающих, не учащихся и не получающих профессиональные навыки (НРУ) или из тех, кто имеет низкую квалификацию и относится к категории НРУ или трудится в неформальном секторе).⁴¹

План действий ОЭСР для молодежи⁴² предусматривает следующие меры, реализуемые при помощи профессиональной подготовки кадров, некоторые из которых могут быть измеримыми и адресными, а также входить в состав стратегических планов:

- расширить охват качественными программами ученичества и стажерства, а также обеспечить наличие в программах ПТО полноценного производственного обучения;
- сокращать долю учащихся, не окончивших школу, а также предложить молодежи, не имеющей полного среднего образования, возможности трудоустройства;
- обеспечить усвоение базовых и сквозных навыков всеми молодыми людьми;
- повысить соответствие программ ПТО потребностям рынка труда;
- обеспечить участие социальных партнеров в разработке программ ПТО и содействии переходу молодежи к трудовой жизни и карьерному росту в отраслях и профессиях;
- обеспечить наличие качественных служб информации о возможностях трудоустройства.

Страны Группы Двадцати разделяют заинтересованность в повышении доли программ, обеспечивающих более высокий уровень квалификации (на уровне диплома средне технического и высшего образования) включающих естественные науки, технологию, инженерное дело и математику (STEM). Известно, что в ряде стран доля участия женщин в программах STEM ниже, чем мужчин, что приводит к гендерному смещению соответствующих рабочих мест в пользу последних. В ряде стран утверждены планы, стимулирующие молодежь и женщин получать образование по таким профессиям (STEM). Уровень участия в таких программах поддается измерению, что дает возможность планировать и измерять прогресс в этой области.

4. ИНДИКАТОРЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

4.1. Международные индикаторы навыков для трудоустройства и производительности (WISE)⁴³

Краткое описание международных рекомендаций и соответствующих общих стратегических целей и индикаторов профессиональной подготовки кадров приводится в **Таблице 10**. Некоторые международные организации и отдельные страны разработали и применяют индикаторы стратегического планирования подготовки кадров посредством учета: а) используемых ресурсов (например, их распределения), б) уровня участия населения в ПТО, с) численности выпускников ПТО, а также d) результатов профессиональной подготовки для выпускников и их трудоустройства. Ниже описываются индикаторы потенциально пригодные для стратегического планирования подготовки кадров.

Для стран с низким уровнем доходов (СНД) группой международных организаций были предложены *индикаторы навыков для трудоустройства и производительности (WISE)*. Их цель – сравнительное измерение уровня подготовки кадров с точки зрения трудоустройства и производительности. Система WISE состоит из семи групп индикаторов, включая:

⁴⁰ Promoting better labour market outcomes for youth. OECD and ILO background paper for the G20 Labour and Employment Ministerial meeting, Melbourne, 10-11 September, 2014.

⁴¹ Creating quality jobs for all, investing in skills and reducing inequalities to promote inclusive and robust growth. (G20 Labour and employment ministerial declaration. Ankara, 03-04 September 2015).

⁴² The OECD Action Plan for Youth: Giving Youth a Better Start in the Labour Market, Paris, 2013. <http://www.oecd.org/newsroom/Action-plan-youth.pdf>

⁴³ Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries. Report for the human resource development pillar of the G20 Multi-Year Action Plan on Development. OECD and the World Bank in collaboration with ETF, ILO and UNESCO. 2013.

- *контекстуальные факторы*, влияющие одновременно на выпуск обученных кадров и спрос на них (уровень экономического развития, демография, материнское и детское здоровье, технология и условия работы, организация труда, институциональная структура системы образования и рынка труда);
- *приобретение навыков* (уровень образования, уровень аналитических навыков, а также их освоение навыков);
- *потребность в обученных кадрах* (занятость по профессии и уровню образования, связи между навыками и требованиям рабочих мест);
- *степень соответствия освоенных навыков* потребностям рынка труда (несоответствие по уровню образования, несоответствие по профессиям, нехватка навыков у работающих по сравнению с требованиями их рабочих мест, количество труднозаполняемые вакансии);
- *результативность профессиональной подготовки*, отражающая влияние полученных навыков на уровень экономического развития, занятость и благосостояние населения (экономический рост и производительность, трудоустройство, трудовые доходы, состояние здоровья населения).

Всего предложено 58 базовых и 10 вспомогательных индикаторов. Структура предложенных индикаторов не имеет прямой связи с международными рекомендациями в области РЛР, принятыми МОТ, ЮНЕСКО, ООН, Группой Двадцати и т.д. Предложенные индикаторы связаны с такими показателями, как ВВП, производительность труда и уровень занятости, и зависят от многих факторов, среди которых уровень профессиональной подготовки кадров может играть незначительную роль. Некоторые из индикаторов WISE, которые могут быть актуальными для стратегического планирования и мониторинга профессиональной подготовки кадров, приводятся в **Таблице 2**.

Таблица 2. Отдельные «индикаторы навыков для трудоустройства и производительности (WISE)» и их применимость для стратегического планирования ПТО

Название индикатора (согласно перечню WISE)	Описание индикатора	Назначение индикатора	Оценка возможности применения индикатора для стратегического планирования ПТО
C1.3. Доля занятых по отраслям	Совокупная занятость в сельском хозяйстве, добывающих отраслях и строительстве, индустрии (обрабатывающие отрасли и коммунальное хозяйство), сфере услуг и т.д.)	Позволяет определить уровень спроса на профессии в масштабе экономики страны.	Занятость в разрезе отраслей может лишь характеризовать распределение рабочей силы по отраслям (региональной) экономики. <i>Такую информацию можно применять при разработке индикаторов степени соответствия выпуска кадров отраслевой структурой рабочей силы (см. Таблицу 10).</i>
C2.2. Относительная численность молодежи	Доля молодежи (лиц в возрасте 15-24 лет) в численности населения трудоспособного возраста (15-64 лет)	Позволяет измерить потенциальную численность новых участников рынка труда по сравнению с общей численностью населения трудоспособного возраста.	Численность лиц в возрасте 15-24 лет и 15-64 лет (населения трудоспособного возраста) <i>можно использовать при измерении степени участия в ПТО и непрерывном образовании (НО), а также при разработке других индикаторов, например численности НРУ. (см. Таблицу 10).</i>
C2.3. Численность городского населения	Доля горожан в общей численности населения	Дает представление о концентрации спроса на профессии и доступности образовательных услуг.	Сведения о численности лиц в возрасте 15-24 лет, проживающих в сельской и городской местности, <i>можно применять при разработке индикаторов, измеряющих равенство возможностей доступа к ПТО на этих территориях (см. Таблицу 10).</i>
S1.1. Уровень образования взрослого населения	Образовательная структура населения старше 25 лет (по МСКО)	Позволяет определить структуру имеющихся кадров (по уровню образования) на кого могут рассчитывать работодатели и какие из них являются ключевыми для экономического роста.	См. примечания к D1.1.
S2.6а. Уровень приема на программы обучения высшего и средне специального (полного послешкольного) образования	Общий уровень приема студентов на программы высшего и средне специального образования с учетом их гендерной структуры	Уровень участия в системе высшего и средне специального образования является индикатором приобретения навыков высокого уровня и будущего обеспечения работниками с таким уровнем навыков. ⁴⁴	Этот индикатор требует уточнения. Уровень приема на программы подготовки кадров (полноценные и краткосрочные) и на программы высшего и средне специального образования нужно соотнести с возрастной группой. <i>Уровень участия молодежи в возрасте 15-24 лет в профессиональном обучении</i>

⁴⁴ Значение термина «навыки более высокого уровня» может не ограничиваться высшим образованием. В ряде стран «навыками более высокого уровня» считаются навыки, соответствующие Сертификату III уровня и выше, что выходит за рамки послешкольного образования (включая программы подготовки техников (5 уровень по МСКО).

Название индикатора (согласно перечню WISE)	Описание индикатора	Назначение индикатора	Оценка возможности применения индикатора для стратегического планирования ПТО
			<i>является важным индикатором, который также используется при измерении равенства доступа к образованию и подготовке в разрезе гендерных групп, других групп риска и по регионам.</i>
S2.7a./S2.7b. Доля принятых в ВУЗы и средне специальные учебные заведения и выпускники этих заведений по предметам STEM	Доля всех учащихся ВУЗов и средне специальных учебных заведений принятых на научные и технические программы (по предметам STEM) и окончивших их	Позволят определить направленность высшего и средне специального образования на ключевую сферу спроса на профессии определяющую экономический рост, и потенциальное предложение квалифицированных выпускников с научными и техническими навыками.	Это новый индикатор для многих развивающихся стран, который применяется для планирования как приема, так и выпуска, в основном, из заведений высшего и средне специального образования. При этом следует более четко определить, что входит в предметы STEM.
D1.1. Уровень образования занятых	Доля лиц имеющих уровни образования по шкале МСКО в общей численности занятых с учетом их гендерной структуры	Позволяет определить спрос на профессии.	Распределение населения трудоспособного возраста (НТВ) по уровню образования (наличия дипломов, свидетельств и т.д.) <i>(но не по уровням МСКО)</i> , с учетом их гендерной структуры – это очень важный индикатор <i>уровня профессиональной образованности НТВ или рабочей силы</i> (что характеризует работу как системы ПТО, так и обучения на рабочих местах). ⁴⁵
D1.2. Занятость в разрезе профессий	Доля занятых по профессиональным группам по кодам МСКЗ (1 или 2-значным) в численности всех занятых	Позволяет измерить относительный спрос на разные профессиональные группы (характеризуемые тем или иными профессиями), а при наличии временных рядов данных может отражать изменения этого спроса с течением времени.	Этот индикатор может иметь важное значение при наличии данных о <i>занятости в разрезе профессий и квалификаций</i> (о численности имеющих диплом по сравнению с численностью имеющих аттестат), которые, как правило, отсутствуют.
D1.3. Уровень самозанятости	Доля самозанятых в общей занятости	Позволяет измерить потребность в предпринимательских навыках.	Этот индикатор можно в определенной степени использовать для планирования подготовки кадров при <i>возможности определить профессиональный состав квалифицированных самозанятых.</i>

⁴⁵ Индикатор, объединяющий различные квалификации ПТО которыми обладает один и тот же человек, также может отражать потенциал его трудовой мобильности.

Название индикатора (согласно перечню WISE)	Описание индикатора	Назначение индикатора	Оценка возможности применения индикатора для стратегического планирования ПТО
S2.S2a./S2.S2b. Вспомогательные индикаторы: Уровень участия взрослых (в т.ч. работающих) в профобразовании и подготовке	Доля населения взрослых (в возрасте 25-64 лет), прошедших обучение и подготовку за последний квартал (год) с учетом их гендерной структуры	Измеряет охват непрерывного обучения.	Измерять уровень участия в непрерывном обучении важно. Однако этот индикатор требует уточнения для того, чтобы более аккуратно учитывать <i>различные сроки курсов, семинаров и других мероприятий непрерывного образования (НО) взрослых</i> . Охват того, что можно отнести к НО, также требует согласования.
M1.1 Доля работников с избыточной или недостаточной квалификацией	Доля работников, чей уровень образования выше или ниже требуемого для выполнения их работы	Показывает степень несоответствия квалификации требованиям рабочих мест.	Индикатор несоответствия квалификаций (а не «образования») может иметь важное значение для измерения актуальности ПТО и планирования мероприятий по ее повышению. Однако <i>понятие несоответствия и его практическое применение требуют пересмотра.</i> ⁴⁶
O2.4a. Молодежь из группы риска	Доля не работающих и не учащихся (НРУ) ⁴⁷ среди лиц в возрасте 15-24 года	Позволяет измерить численность молодежи, которой угрожает риск маргинализации на рынке труда и недоиспользования ее навыков.	Доля НРУ с учетом их гендерной структуры является важным, но это только <i>косвенный индикатор ПТО.</i> ⁴⁸
O2.5b. Молодежь из группы риска в разрезе наличия полного школьного образования	Доля не работающих и не учащихся (НРУ) среди молодежи (лиц в возрасте 15-24 лет) в разрезе наличия завершеного начального школьного образования	Позволяет измерить численность молодежи, которой в наибольшей степени угрожает риск маргинализации на рынке труда и недоиспользования ее навыков, в разрезе уровня образования.	Молодежь (в возрасте 15-24 лет), не получившая начального школьного образования (а в экономически развитых странах – не закончившая 9-й класс ⁴⁹) входит в одну из основных групп риска и должна быть целью учебных и иных мероприятий.

⁴⁶ Во-первых, у многих работающих по найму, особенно рабочих, может отсутствовать формальное профобразование, что затрудняет точное определение степени несоответствия квалификации требованиям работ. Во-вторых, оценка профессионального несоответствия (когда дипломированный работник выполняет функции, которые не соответствуют его квалификации) относится к другой категории. В-третьих, ситуация наличия у работника более высокой квалификации, чем требуется для выполнения работы, не чревата никакими рисками и ее не следует считать проблемой. В-четвертых, ситуацию наличия у работника сразу нескольких квалификаций, являющимися взаимодополняемыми (но не имеющих непосредственной связи с квалификацией, требуемой для выполнения работы) должна быть интерпретирована по-другому а не как простое «несоответствие».

⁴⁷ НРУ включает в себя молодых людей, не проходящих обучение ни в какой форме, не имеющих работы и не являющихся экономически активными (например, во Франции в возрастной группе 20-24 лет экономически неактивные составляют 7,8%, а безработные – 13,1% (НРУ всего 20,9%), а в возрастной группе 15-19 лет, соответственно, 3,5% и 4,0% (НРУ всего 7,4%). В среднем во Франции в возрастной группе 15-24 лет экономически неактивные составляют 5,65%, а безработные 8,55% (НРУ всего 14,2%).

⁴⁸ Доля НРУ лишь отчасти характеризует ПТО, будучи в значительной степени зависимой от условий на рынке труда (наличия рабочих мест и потребностей людей в получении дохода). Чем выше спрос на кадры, тем меньше должна быть доля НРУ.

⁴⁹ Во многих странах завершение 9 класса школы является условием зачисления в учебные заведения ПТО.

4.2. Индикаторы соответствия навыков работников требованиям рабочих мест (ОЭСР)⁵⁰

Целью последней версии базы данных соответствия навыков работников требованиям рабочих мест является формирование массива международных данных о дефиците/или избытке навыков (что позволяет определить потребность в квалифицированной рабочей силе) в странах Европы и в ЮАР. Индикаторы ОЭСР призваны помочь в разработке политики образования и подготовки кадров.

База данных ОЭСР состоит из двух совокупностей индикаторов. Первая включает *индикаторы потребности в навыках*, в частности, определяющие дефицитные и избыточные *профессии* в той или иной стране за тот или иной год, а также дефицитные и избыточные *навыки*. Данная совокупность индикаторов формируется в два этапа. Для того, чтобы получить картину дефицита или избытка работников, имеющих ту или иную *профессию* (а также соответствующие им навыки), в индикатор потребности в навыках включают пять дополняющих друг друга субиндексов. На первом этапе для количественного учета дефицита или избытка квалифицированной рабочей силы применяются субиндексы *роста почасовой оплаты труда, роста занятости, уровня безработицы, проработанного времени и недостатка квалификации*⁵¹ по каждой профессии. Эти индикаторы потребностей в навыках математически интегрируются в составной индекс дефицита или избытка работников с требуемыми профессиями на рынке труда каждой страны (или относительная потребность в навыках). Хотя индикаторы, используемые в субиндексах, не являются новыми, они могут играть определенную роль при наличии возможности собрать и обработать такую информацию.

На втором этапе формирования индикатора потребности в навыках, результаты по дефицитным профессиям преобразуются в результаты измерения навыков, необходимых для каждой из рассматриваемых профессий. Этот преобразование осуществляется посредством соотнесения информации O*NET⁵² в отношении как уровня, так и значения различных аспектов профессиональных навыков, с результатами, полученными по каждой из анализируемых профессий. *Несоответствием навыков* считается ситуация, когда навыки работника выше или ниже тех, которые требуются для той или иной работы в текущих рыночных условиях. Данный этап выходит за рамки содержания стандартных профессиональных требований и имеет целью учесть специфику требований, предъявляемых к каждой работе.

Вторая совокупность индикаторов база данных ОЭСР включает *индикаторы несоответствия*, подразумевающие два типа несоответствий:

- *несоответствие квалификации*: это ситуация, при которой квалификация работника выше (избыточная) или ниже (недостаточная), чем требуется для выполнения работы. При этом индекс несоответствия квалификаций определяет долю работников каждой профессии, имеющих недостаточную или избыточную квалификацию для той или иной работы. Таким образом, избыточная (недостаточная) квалификация отражает ситуацию, при которой наивысший уровень образования, достигнутый работником данной профессии, выше (ниже) модального уровня всех работников данной профессии. При оценке несоответствия квалификаций в базе данных ОЭСР, «профессиональные квалификации» заменяются «уровнем образования» что вносит значительные смещения в выводы.
- *несоответствие профессионального профиля*: это ситуация, при которой работники работают по другому профилю, чем тот, по которому они проходили обучение и подготовку.

Что касается возможности применения вышеуказанной базы данных ОЭСР для планирования и мониторинга подготовки кадров, то можно сделать три замечания. Во-первых, при оценке дефицита или избытка навыков в разрезе профессий (спроса на кадры) система в целом предъявляет серьезные требования к наличию и качеству данных, так как во многих странах не собирается информация о росте почасовой оплаты труда, росте занятости, уровне безработицы, количестве проработанного времени и

⁵⁰ Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017.

⁵¹ Прирост доли работников с более низкой квалификацией, чем требуется для выполнения их работы. Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017.

⁵² База данных профессиональных требований, формированием и ведением которой занимается Департамент труда США.

подробном дефиците квалификации по каждой профессии. Кроме того, данные такого рода крайне непросто собирать в странах, где значительная часть работающих занята в неформальном секторе. Это усложняет или делает невозможным использование предлагаемой динамики «занятость-зарплата-время работы» по каждой профессии в качестве индикатора национального (регионального) спроса на эту профессию.

Во-вторых, данные о несоответствии квалификации или профиля собирают при проведении обследований рабочей силы и опросов работодателей. Хотя обследования рабочей силы проводятся во многих странах, это во многих случаях делается нерегулярно. Как бы то ни было, *индикаторы несоответствия квалификации и профессионального профиля требованиям рабочих мест могут пригодиться для оценки состояния рынка труда и, косвенно, для оценки актуальности профессиональных образовательных программ.* Однако данный подход имеет свои ограничения, касающиеся рабочих мест: у большинства работников нет документального подтверждения квалификации, что затрудняет задачу оценить ее избыток или недостаток по сравнению с требованиями рабочего места и профессии.⁵³ Этот подход наиболее целесообразно использовать для оценки ситуаций, когда технические рабочие места занимают люди, не имеющие диплома техника. На любом рынке труда доля требуемых лиц с квалификацией техника не превышает 5-15% совокупной рабочей силы при том, что рабочие составляют 60-70% рабочих мест.

В-третьих, нельзя считать *избыток квалификации* работников относительно требований рабочих мест негативным фактором. Применение индикатора избытка квалификации может быть истолковано как требование ограничить профобразование и получение квалификаций, если они превышают потребности национального рынка труда. Однако на самом деле это важный фактор развития. В международных документах о политике РЛР приветствуется рост вовлеченности в профессиональное образование так же как и приобретение квалификации более высокого уровня, увеличение приема учащихся на программы STEM, что не ограничивается рамками квалификационных требований рабочих мест и отражает личные потребности людей в профессиональной подготовке.⁵⁴

В итоге для **Таблицы 10** (1.2: Повышение актуальности ПТО с учетом спроса рынка труда на квалифицированную рабочую силу) были отобраны следующие индикаторы, помогающие оценить вклад профессиональной подготовки кадров в эффективность рынков труда:

- а) *дефицит квалификации* (когда рабочие занимают должности техников, а техники – инженеров);
- б) *несоответствие профессионального профиля* (когда работник сертифицированный по одной профессии работает по другой или когда дипломированный техник одного профиля работает техником или рабочим по другой профессии).

4.3 Индикаторы STEP (влияния навыков на рост занятости и производительности труда) (Всемирный банк)⁵⁵

Исследование влияния навыков на рост занятости и производительности труда (STEP) было начато Всемирным банком в 2010 году в целях сбора информации об уровне и распределении навыков, актуальных для рынка труда, среди взрослого населения развивающихся стран. При этом предполагалось проводить опросы как физических лиц, так и работодателей. Для того, чтобы получить более целостную картину, в данном исследовании применялась многомерная концепция навыков, выходящая за рамки уровня образования.

⁵³ Это можно сделать путем самооценки самим работником избытка или недостатка квалификации по сравнению с требованиями его рабочего места. Однако самооценка не всегда может быть надежным инструментом, в то же время одни и те же работники могут работать на разных рабочих местах и в некоторых из них уровень квалификации может соответствовать требованиям.

⁵⁴ Так, в международных документах о политике РЛР содержится требование «поощрять участие в программах подготовки кадров» (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010); «увеличить прием в учебные заведения ПТО по предметам STEM» (Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати, WISE), и т.д.

⁵⁵ Pierre, G., M.L.Puerta, A. Valerio, T. Rajadel. STEP Skills Measurement Surveys. Innovative Tools for Assessing Skills. In: Social Protection and Labour. Discussion paper No. 1421. The World Bank, July 2014.

Таким образом, было проведено измерение навыков следующих трех типов:

- когнитивные навыки, определяемые как «способность понимать сложные идеи, успешно адаптироваться к среде, учиться на опыте, применять различные формы мышления, преодолевать проблемы при помощи рассуждения, решать абстрактные задачи». Для того, чтобы определить уровень компетентности в процессе оценки, поиска, накопления, интерпретации и оценки информации также оценивалась *способность читать*;
- социально-эмоциональные или коммуникативные навыки, охватывающие самые разные сферы (социальную, эмоциональную, личностную, поведенческую и установочную). При этом оценивались следующие *личностные и поведенческие черты*: добросовестность, экстраверсия, самообладание, способность принимать решения и т.д., а также склонность к риску и временные предпочтения;
- рабочие или функциональные навыки, которыми респондент обладает или использует в своей работе.

В рамках обследования домохозяйств STEP были собраны сведения о домохозяйствах и физических лицах в их составе (в возрасте 15-64 лет), описывающие историю приобретения навыков, уровень образования, статус занятости и трудовую жизнь, семейное положение, а также состояние здоровья. В разделе истории приобретения навыков указывалась информация о профиле всех имеющихся дипломов и аттестатов, участии в программах ученичества, непрерывного обучения, формального и неформального образования. Сведения об уровне образования включали в себя такие переменные, как уровень формального общего (профессионального) образования, профиль высшей из имеющихся квалификаций (13-15 категории), причины остановки или перерыва в учебе, периоды ученичества и производственной практики, других учебных курсов, курсов повышения грамотности и т.д. В числе задаваемых вопросов были такие, как «высший уровень законченного формального образования», «предметные области изученные при получении высшей квалификации» и «тип учебного заведения».

Опросы работодателей в рамках обследования STEP имели целью определить требования рабочих мест и кадровые проблемы как показатели спроса работодателей на квалифицированную рабочую силу по профессии, потенциального дефицита навыков и эффективности сектора в котором проводились обследования. Для того, чтобы определить дефицит и несоответствие навыков требованиям рабочих мест, в опросах работодателей использовались те же самые концепции и определения навыков, что и в обследовании домохозяйств.⁵⁶

Системы ПТО должны развивать у людей компетентности, актуальные для выполнения работы и способствующие трудоустройству, которые могут охватывать грамотность, письмо, счет, способность решать задачи, аналитические навыки и т.д. Однако системы подготовки кадров не имеют цель развивать личностные черты, многие из которых формируются культурой и имеют под собой национальные (региональные), этнические и семейные ценности и модели поведения. По этой причине *индикаторы, разработанные для исследования STEP, практически не пригодны для применения в анализе профессиональной подготовки кадров*. Одним из полезных элементов данного исследования является описание образовательной истории его участников; эти результаты, возможно, не подверглись достаточной степени обработки для того, чтобы получить образовательные профили участников (и при необходимости сравнить их с предъявляемыми им требованиями рабочих мест).

4.4 Индикаторы Туринского процесса⁵⁷

Европейский фонд образования (ЕФО) приступил к реализации Туринского процесса в 2010 году в целях формирования основы для анализа профессионально-технического образования (ПТО). Было заявлено что Туринский процесс является механизмом среднесрочного планирования и разработки политики и стратегий ПТО. Для него была создана своя система сбора и анализа данных. За три цикла Туринского процесса, реализованных до настоящего времени (2010, 2012 и 2014 год), предмет внимания сместился с описания ПТО на измерение результатов, достигнутых в этой сфере. Аналитическая система предполагает три аспекта: перспективы развития и стратегия ПТО, внешняя и внутренняя эффективность

⁵⁶ По всей видимости, работодатели и физические лица, участвующие в обследовании, не были связаны друг с другом трудовыми отношениями. Поэтому выявленные несоответствия могут носить лишь общий характер.

⁵⁷ Torino process. 2016–17. European Training Foundation.

(понимаемая как реагирование на социально-экономические условия и потребности, в том числе возникающие внутри самой системы ПТО) и управление. Так как индикаторы Туринского процесса и индикаторы WISE в значительной степени пересекаются, соответствующие комментарии уже имеются в других разделах доклада.

В Туринском процессе применяются стратегические цели и индикаторы ПТО, установленные ЕС до 2020 года (приведенные в **Таблице 1** доклада), а также пересмотренные стратегии, недавно утвержденные в Рижских Выводах.⁵⁸ В руководстве по осуществлению Туринского процесса подробно описаны индикаторы Евросоюза, и дополняющие их 21 индикатор, относящиеся к ПТО и трудовой занятости, некоторые из которых (наиболее актуальные для систем подготовки кадров) приводятся в **Таблице 3**.

Таблица 3. Индикаторы ПТО в рамках Туринского процесса

Индикаторы, применяемые для сравнительного анализа	Описание индикаторов
1. Численность отсеявшихся из учебных заведений (сводный показатель 2020 года)	TPR16.10. Доля лиц в возрасте 18–24 лет с учетом их гендерной структуры, имеющих самый низкий уровень среднего образования и нигде не обучавшихся в последние четыре недели до даты опроса TPR16.11. Доля лиц в возрасте 15–24 лет с учетом их гендерной структуры, нигде не работающих и не обучающихся (НРУ)
2. Численность получивших высшее и средне техническое образование (сводный показатель 2020 года)	TPR16.08. Доля лиц в возрасте 30–34 лет с учетом их гендерной структуры, успешно закончивших ВУЗ и средне технические учебные заведения (уровень 5–8 по МСКО) TPR16.14. Уровень образования экономически активного населения по наивысшей имеющейся квалификации
3. Численность неуспевающих по чтению, письму, математике, естественным наукам (показатель 2020 года)	TPR16.09. Доля лиц 15-летнего возраста с учетом их гендерной структуры, не прошедших экзамен 2 уровня по шкале PISA по чтению, письму, математике и естественным наукам
4. Доля взрослых, участвующих в программах непрерывного обучения (показатель 2020 года)	TPR16.07. Доля лиц в возрасте 25–64 лет с учетом их гендерной структуры, заявивших о том, что посещали учебные занятия за последние четыре недели до даты опроса
5. Уровень занятости недавно закончивших профессиональные учебные заведения (показатель 2020 года)	TPR16.03. Уровень трудовой занятости выпускников в возрасте 20-34 лет с учетом их гендерной структуры, успешно закончивших учебные заведения ПТО за 1-3 года до даты опроса ⁵⁹
6. Уровень занятости (сводный показатель 2020 года) ⁶⁰	TPR16.02. Уровень занятости лиц в возрасте 20-64 лет с учетом их гендерной структуры ⁶¹ TPR16.04. Уровень безработицы лиц в возрасте 15-64 лет с учетом их гендерной структуры TPR16.05. Уровень безработицы лиц в возрасте 15-24 лет с учетом их гендерной структуры TPR16.20. Доля самозанятых в общей численности занятых

Некоторые из вышеуказанных индикаторов, которые тесно связаны с такими стратегическими задачами ЕС, как доля НРУ и численность лиц с высшим образованием, по-прежнему важны для стратегического

⁵⁸ <http://www.cedefop.europa.eu/en/>

⁵⁹ Формулировка изменена автором в целях приведения в соответствие с требованиями систем ПТО.

⁶⁰ Данная цель, касающаяся уровня занятости, заимствована из Европейской стратегии на период до 2020, где поставлена задача довести уровень занятости мужчин и женщин в возрасте 20-64 лет до 75%. (Резолюция Совета Европы от 19.11. 2010, 2010/С 326/05).

⁶¹ «Занятыми» считаются лица, проработавшие в учетном периоде за плату или участие в прибыли, как минимум, один час или временно отсутствовавшие на своей работе.

планирования ПТО.⁶² Эти индикаторы включены в **Таблицу 10**. Не менее важными являются и индикаторы Туринского процесса, описывающие уровень занятости населения в трудоспособных возрастах (НТВ) и молодежи. Хотя эффективность рынка труда и работодателей, которые принимают решения о вакансиях, функциональных требованиях и условиях труда и занятости, слабо зависит от систем ПТО, системы подготовки кадров несут значительную долю ответственности за состояние рабочей силы и рынков труда, и незаполненных вакансий.

Туринский процесс однако не ставил целью оценивать прогресс в следующих сферах:

- участие лиц в возрасте 15-24 лет в профессиональном образовании;
- равенство доступа к возможностям получить образование в разрезе целевых групп и регионов;
- качество ПТО;
- внутренняя эффективность учреждений ПТО, измеряемая удельными затратами на обучение.

4.5 Индикаторы Европейской модели качества профессионального образования (EQAVET)⁶³

Качество профессиональной подготовки кадров нельзя обеспечить без определения концепции качества что позволит разработать и соответствующие индикаторы его планирования и мониторинга. Европейская модель качества профессионального образования и подготовки (EQAVET) была разработана, чтобы помочь планировать и контролировать процесс совершенствования систем ПТО при помощи *единых согласованных индикаторов*. Однако применяемая EQAVET концепция качества объединяет в себе две разные вещи: качество систем ПТО в широком смысле и качество профобразования. EQAVET включает 10 индикаторов приведенные в **Таблице 4**. Данные индикаторы не включают в себя такие важные компоненты качества профподготовки, как применение системы национальных квалификаций, системы тестирования студентов и выпускников, качество программ ПТО и т.д.

В докладе Комиссии Европейского парламента и Совета Европы от 2014 года⁶⁴ содержался призыв уточнить применяемый в EQAVET подход путем:

- разработки характеристик, индикаторов и соответствующих рекомендаций для более точного описания квалификационных уровней, приобретаемых учащимися ПТО;
- разработки указаний для директивных органов и учебных заведений, соответствующих инструкций, характеристик и индикаторов, адекватно описывающих многообразие систем непрерывного ПТО и производственного обучения;
- повышения прозрачности методов обеспечения качества, в том числе в отношении аккредитации учреждений ПТО.

В докладе Еврокомиссии подчеркивалось, что аккредитация учреждений ПТО, внешний и внутренний аудит их работы и учебного процесса имеют более важное значение, чем применение национальных стандартов качества образования. Индикаторы EQAVET также не содержат особых указаний о контроле качества производственного обучения.

Таблица 4. Индикаторы качества ПТО в рамках EQAVET

Индикатор качества	Описание индикаторов	Применимость индикаторов для стратегического планирования ПТО
1. Актуальность систем контроля	- Доля учреждений ПТО, применяющих системы <i>внутреннего контроля качества</i> в соответствии с	«Доля аккредитованных учреждений ПТО» является важным показателем качества ПТО

⁶² Смотри **Таблицу 1**

⁶³ Recommendation of European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training.

⁶⁴ Report of the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Brussels. 2014.

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en

качества для учреждений ПТО	законодательством или по своей инициативе; - Доля аккредитованных учреждений ПТО	если система аккредитации функциональна.
2. Инвестиции в подготовку педагогов и наставников	- Доля педагогов и наставников, получающих дополнительное образование; - Объем инвестируемых средств.	Эти индикаторы имеют смысл, но не отражают параметры качества преподавателей и процесса обучения.
3. Уровень участия в программах ПТО	- Численность обучающихся в ПТО в разрезе типа программ и индивидуальных критериев.	Уровень участия в ПТО может быть слабо связан с качеством обучения.
4. Численность завершивших программы ПТО	- Численность лиц, завершивших (прервавших обучение) программы ПТО в разрезе типа программ и индивидуальных критериев.	Численность выпускников может быть слабо связана с качеством обучения.
5. Трудоустройство выпускников ПТО	- Трудоустройство/продолжение образования/ и другие направления деятельности выпускников ПТО в разрезе типа программ и индивидуальных критериев; - Доля трудоустроенных выпускников в разрезе типа программ и индивидуальных критериев.	Успешный переход на рынок труда или продолжение образования <i>можно интерпретировать как индикатор качества обучения.</i>
6. Применение приобретенных навыков на работе	- Сведения о профессии, полученной после завершения учебы, в разрезе типа обучения и индивидуальных критериев; - Доля работников, считающих свое профобучение актуальным для их текущей работы спустя 12-36 месяцев после его завершения; - Доля выпускников и работодателей удовлетворенных приобретенными навыками (компетентностями).	- Если этот индикатор можно интерпретировать как « <i>долю выпускников, работающих по профессии на которую они обучались</i> », то это бы свидетельствовало об актуальности и качестве ПТО; - <i>Удовлетворенность выпускников и работодателей приобретенными навыками является показателем качества (и актуальности) ПТО.</i>
7. Уровень безработицы	- В разрезе индивидуальных критериев.	В случае применения его в течение достаточного долгого периода этот индикатор может служить <i>косвенной мерой измерения качества ПТО.</i>
8. Преобладание уязвимых групп	- Доля выходцев из уязвимых групп в численности участников ПТО (в данном регионе или зоне оказания услуг) в разрезе возраста и пола; - Доля выходцев из уязвимых групп, успешно закончивших учебу, в разрезе возраста и пола.	На фоне сравнения со всеми учащимися эти индикаторы позволяют измерить <i>равенство возможностей доступа уязвимых групп к программам ПТО (но не качества обучения).</i>
9. Механизмы определения потребностей в подготовке на рынке труда	- Сведения о механизмах, имеющих целью выявление спроса на разных уровнях; - Свидетельства их эффективности.	Этот показатель говорит не о качестве обучения, а о качестве процессов выявления спроса на квалифицированные кадры.
10. Системы, обеспечивающие расширение доступа к ПТО	- Сведения о системах, действующих на разных уровнях; - Сведения об их эффективности.	Эта информация может помочь определению механизмов, способствующих равенству доступа к ПТО.

5. ИНДИКАТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

5.1 Стратегическое планирование профессиональной подготовки кадров в Австралии

Цели стратегического планирования и соответствующие индикаторы подготовки кадров в Австралии сформулированы в Национальном договоре о профессиональном образовании и подготовке кадров⁶⁵. В соответствии с ним перед системой подготовки кадров поставлены следующие цели:

1. Сокращение *дефицита базовых навыков* у населения трудоспособного возраста (НТВ) в целях эффективного участия в образовании, рынке труда и в общественной жизни (путем укрепления способности к трудоустройству).
2. *Повышение уровня квалификации* НТВ с учетом меняющихся потребностей экономики (путем укрепления способности к трудоустройству и повышения актуальности обучения)
3. Обеспечение способности национальной системы профобразования предлагать обучение по профессиям и квалификациям, необходимым для *удовлетворения меняющегося спроса на рынке труда* и повышения экономической активности населения (путем повышения актуальности подготовки кадров).
4. Обеспечение всем гражданам трудоспособного возраста возможности повышать свою квалификацию (путем обеспечения равного доступа и всеобщего участия в обучении)⁶⁶.

Цели, ожидаемые результаты и соответствующие индикаторы подготовки кадров в Австралии приведены в **Таблице 5**. По ряду целей в качестве примера также показаны исходные данные (за различные годы). Охват стратегической цели 4, которая направлена на обеспечение равноправного участия в подготовке кадров, включает в себя шесть «адресных групп», к которым относятся: коренное население, жители удаленных районов, лица с ограниченными возможностями здоровья, лица не говорящие в кругу семьи на английском языке (LOTE), выходцы из семей с низким социально-экономическим статусом, и женщины.

Форма принятого в Австралии плана стратегического развития с указанием целей политики, соответствующих индикаторов эффективности, исходных данных, ожидаемых результатов, а также источников данных представляется удобным для стратегического планирования систем подготовки кадров.

⁶⁵ National Agreement for Skills and Workforce Development. Council of Australian Governments. 2011; National Agreement Performance Information 2011: National Agreement for Skills and Workforce Development. Steering Committee for the Review of Government Service Provision. Productivity Commission. Melbourne. Commonwealth of Australia 2012.

⁶⁶ В скобках приводится интерпретация автора доклада.

Таблица 5. Стратегические цели и индикаторы подготовки кадров в Австралии⁶⁷

Стратегические цели (на 2009-2020 годы)	Индикаторы результатов	Исходные данные (2009)	План на 2020 год	Источник собираемых данных
1. Сокращение дефицита базовых навыков у НТВ в целях эффективного участия в образовании, на рынке труда и в общественной жизни	1.1. Доля НТВ, имеющего соответствующие базовые навыки (уровень грамотности не ниже 3)	44,7%		Обследование уровня грамотности и навыков самостоятельности взрослого населения. Данные были собраны в 1996 и 2006 году. ⁶⁸
2. Повышение уровня квалификации НТВ с учетом меняющихся потребностей экономики (актуальность обучения)	2.1. Сократить наполовину численность НТВ в возрасте 20–64 лет, не имеющего Сертификата III уровня и выше ⁶⁹	78,1%	39%	Опросы работодателей на предмет практики и мнений. Данные собираются каждые два года. ⁷⁰
	2.2. Вдвое увеличить численность выпускников (получивших диплом и диплом высшего уровня техника) в год			
3. Осуществлять обучение по профессиям и квалификациям в соответствии с меняющимся спросом на рынке труда чтобы повысить экономическую активность НТВ	3.1. Доля выпускников ⁷¹ с улучшенным статусом занятости после завершения обучения ⁷²	Сменили статус после учебы с «незанятый» на «занятый» - 10,7%		
	3.2. Доля выпускников, получивших преимущества на текущей работе после учебы («доля выпускников, чье положение на текущей работе изменилось в лучшую сторону»)	- После учебы стали заниматься более квалифицированным трудом - 11,1%;		

⁶⁷ National Agreement for Skills and Workforce Development. Steering Committee for the Review of Government Service Provision. Commonwealth of Australia. 2012

⁶⁸ Австралийское бюро статистики (АБС).

⁶⁹ Национальный Сертификат III уровня или выше включает Сертификаты III, IV уровня, дипломы и дипломы высшего уровня техника, дипломы бакалавра и квалификации более высокого уровня.

⁷⁰ Национальный совет по изучению профессионального образования, Австралия.

⁷¹ Выпускниками считаются бывшие учащиеся, которым в учетном году была присвоена квалификация. К ним не относятся учащиеся, бросившие учебу до получения квалификации.

⁷² «Улучшением статуса занятости» считается одна из следующих ситуаций:

- изменение статуса занятости с «незанятый до приема на учебу» (безработный или не числящийся в составе рабочей силы) на «занятый» (на условиях полной или частичной занятости);
- занятие более квалифицированным трудом после завершения учебы (на условиях как полной, так и частичной занятости до и после учебы)
- получение одного из следующих преимуществ, связанных с работой: создание или расширение своего бизнеса, продвижение по службе, увеличение дохода, получение других связанных с работой преимуществ после завершения учебы.

Стратегические цели (на 2009-2020 годы)	Индикаторы результатов	Исходные данные (2009)	План на 2020 год	Источник собираемых данных
		- Получили после обучения связанное с работой преимущество - 59,3% ⁷³ .		по изучению профессионального образования.
	3.3. Доля НТВ, имеющего или проходящего обучение с целью получить профессиональную квалификацию (Сертификат уровня I-IV, диплом и диплом техника высшего уровня, диплом бакалавра или более высокие квалификации)	66,9% (2011)		Перепись населения. Обследование сферы образования и труда.
	3.4. Доля выпускников ПТО с улучшенным статусом образования (обучения) после завершения учебы (доля выпускников учреждений ПТО в возрасте 20-64 лет, завершивших курс, превосходящий по уровню наивысшую квалификацию, ранее присвоенную им, в общей численности выпускников учреждений ПТО в год)			
	3.5. Количество труднозаполняемых вакансий			
	3.6. Доля работодателей, удовлетворенных тем, что результаты обучения отвечают их потребностям			
4. Обеспечение всем гражданам Австралии трудоспособного возраста возможности повышать свою квалификацию (равенство доступа и участия в обучении)	4.1. Доля коренного населения в возрасте 20-64 лет, имеющих Сертификат III уровня или выше или проходящих обучение на таких программах			
	4.2. Численность коренного населения, завершивших курсы профобразования и подготовки			
	4.3. Численность коренного населения, принятых на программы ПТО более высокого уровня			

⁷³ Только выпускники бюджетных отделений, завершивших учебу в 2010 году.

Индикаторы измерения равенства доступа к профессиональному образованию⁷⁴

В Австралии равенство возможностей доступа к профессиональной подготовке и получения преимуществ от такого обучения оценивается с помощью индикаторов, применяемых в отношении шести «групп риска». При этом стратегической целью является обеспечить, чтобы результаты *участия, обучения и трудоустройства* групп риска и других учащихся системы ПТО, были, как минимум, сопоставимы. К указанным группам риска относятся:

- австралийские аборигены;
- жители удаленных районов и территорий⁷⁵;
- лица с ограниченными возможностями здоровья;
- представители слоев с другим культурным и этническим происхождением (CALD), не говорящие в кругу семьи на английском языке (LOTE);
- выходцы из семей с низким социально-экономическим статусом (SES);
- женщины.

У большинства из указанных групп риска уровень участия в ПТО был в целом выше, чем средний по стране за исключением доли зачисленных на программы Сертификат III уровня и выше. Оценка участия в ПТО также выполнялась для групп, имеющих более низкий исходный уровень образования, чем 12 лет. Данные об участии групп риска в ПТО, а также о результатах их обучения и трудоустройства приводятся в **Таблице 6**.

Таблица 6. Индикаторы участия «групп риска» в ПТО Австралии⁷⁶

Индикаторы участия в ПТО	Коренное население	ЛОВЗ	CALD	Жители удаленных районов	SES	Женщины	Все учащиеся ПТО
1. Меры, содействующие участию в ПТО							
Уровень участия в ПТО лиц в возрасте 15-64 лет	21,9	N/A	6,9	19,0	н.д.	9,8	10,1
Доля выходцев из групп риска в общей численности учащихся ПТО, %	5,3	8,0	11,1	4,4	16,0	49,2	100,0
Доля учащихся, зачисленных на программы Сертификат III уровня и выше	37,3	43,5	63,2	49,4	54,4	64,4	62,4
Эквивалент годового обучения на 1 учащегося	0,335	0,449	0,519	0,317	0,404	0,424	0,427
Доля в общей численности принятых на программы ученичества	4,0	1,6	8,8	3,4	н.д.	43,9	100,0
<i>Доля в общей численности принятых на учебу в разрезе укрупненных секторов</i>							
Сфера услуг	21,2	22,6	20,9	18,1	н.д.	37,1	25,4
Инновации и бизнес	21,4	18,6	20,6	17,6	н.д.	33,8	24,7
2. Индикаторы результатов учебы							

⁷⁴ National Report on Social Equity in VET. Transition and Post-School Education and Training Transitions and Post-School Education and Training. Australian Council for Educational Research ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC). 2013.

⁷⁵ Степень удаленности определяется по почтовому индексу (крупные города, малые города, удаленные районы).

⁷⁶ National Report on Social Equity in VET. Australian Council for Educational Research ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC). 2013.

Индикаторы участия в ПТО	Коренное население	ЛОВЗ	CALD	Жители удаленных районов	SES	Женщины	Все учащиеся ПТО
Доля успешно завершивших обучение ⁷⁷	73,2	73,4	77,1	71,9	80,2	82,2	82,4
<i>Доля завершивших обучение по уровню программы</i>							
Диплом техника и выше	78,2	75,7	79,4	86,6	80,4	84,1	82,8
Сертификат III–IV уровня	75,5	75,5	80,0	86,6	83,1	83,6	84,4
Сертификат I–II уровня	69,2	69,3	67,6	74,4	74,0	75,0	76,1
<i>Доля завершивших обучение по уровню присвоенных квалификаций</i>							
Диплом техника и выше	5,3	10,1	21,2	7,2	10,7	16,8	15,3
Сертификат III–IV уровня	44,2	50,1	54,2	53,5	55,1	60,3	59,7
Сертификат I–II уровня	50,4	39,8	24,6	39,3	34,1	22,9	25,0
<i>Доля завершивших обучение в разрезе отраслей как доля от всех лиц завершивших обучение</i>							
Сфера услуг							
Инновации и бизнес							
3. Результаты в отношении трудоустройства⁷⁸							
<i>Улучшили свой статус занятости</i>							
Выпускники полных программ	56,2	42,0	49,4	70,2	58,2	59,8	63,5
Лица, освоившие отдельные модули	37,8	30,5	49,2	53,2	45,0	42,5	47,1
<i>Трудоустроились, не имея работы до учебы</i>							
Выпускники полных программ	40,4	27,7	34,1	57,5	41,1	44,4	48,1
Лица, освоившие отдельные модули	27,5	20,8	35,1	37,4	33,2	29,0	35,2
<i>Трудоустроились или продолжают учебу на других программах</i>							
Выпускники полных программ	79,5	71,8	79,7	90,0	83,7	86,8	88,0

⁷⁷ Доля успешно завершивших обучение рассчитывается как доля присвоенных квалификаций или программ, на которые учащиеся зачислены в данном году и которые в итоге будут завершены. Она определяется из расчета на установленный промежуток времени (обычно 1 год), в течение которого осуществляется мониторинг контингента учащихся. Для расчета общей успеваемости мониторинг осуществляется в течение только одного года, а поведение, наблюдаемое в течение года, экстраполируется для того, чтобы предсказать, какая доля учащихся успешно завершит учебу. Другими словами, предполагается, что доля учащихся, завершивших учебу или исключенных в течение данного года, сохранится в последующие годы. Этот метод прогнозирования успеваемости следует применять для измерения показателей учащихся при сроках учебы, превышающих один год. Успеваемость по предмету рассчитывается как соотношение часов, затраченных на изучение того или иного предмета учащимися, успешно сдавшими экзамен по данному предмету, к совокупным затратам времени всех учащихся, которые успешно освоили предмет, не освоили предмет или бросили занятия. Успеваемость по предмету рассчитывается по фактическому количеству зачисленных на программу в данном году. (A.Bednarz. Lifting the lid on completion rates in the VET sector: how they are defined and derived. NCVET. 2012).

⁷⁸ Как показывают эти данные, учащиеся, которым была присвоена полная квалификация, оказались намного более успешными на рынке труда, чем те, кто освоили лишь отдельные учебные модули.

Индикаторы участия в ПТО	Коренное население	ЛОВЗ	CALD	Жители удаленных районов	SES	Женщины	Все учащиеся ПТО
Лица, освоившие отдельные модули	52,3	45,1	64,7	79,2	66,4	67,2	72,4

Вышеуказанные индикаторы, позволяющие сравнить «группы риска» со всем контингентом учащихся ПТО, является основой для анализа ситуации и планирования мер, способствующих повышению равенства участия в ПТО и успешному выходу на рынок труда выпускников из групп риска, а также для сравнения показателей региональных систем ПТО и т.д. Эти индикаторы приводятся в **Таблице 10**.

Индикаторы качества профобразования применяемые в Австралии⁷⁹

Австралийская система качества профобразования (AQTF) включает цели и индикаторы качества которые основаны на удовлетворенности обучаемых и работодателей измеряемых следующим образом:

-*Вопросник удовлетворенности обучаемых* помогает измерить удовлетворенность качеством, вовлеченность студентов в высококачественное обучение, и их ожидания освоения компетентностей. Вопросник измеряет параметры в четырех областях: Качество обучения, подготовленность студентов к работе, условия обучения, и вовлеченность обучаемого в процесс обучения. Десять шкал вопросника измеряют: Качество преподавателей, общую удовлетворенность, эффективность оценивания в ходе профобучения, ясность ожиданий в отношении обучения, стимулирование студентов к обучению, степень соответствия обучения потребностям, освоение компетентностей, имеющиеся ресурсы обучения, помощь в обучении, и активное обучение профессии.

-*Вопросник для работодателей (EQ)* позволяет получить их оценку результатов обучения выпускников и степени соответствия профобучения потребностям работодателей. Вопросник измеряет удовлетворенность в трех областях: Качество обучения, подготовленность выпускников к работе, и имеющиеся условия обучения. Семь шкал вопросника измеряют: Качество преподавателей, общую удовлетворенность, эффективность оценивания в ходе профобучения, степень соответствия обучения потребностям, освоение компетентностей, имеющиеся ресурсы обучения, и помощь в обучении.

Вопросник для работодателей включает 30 вопросов и соответствующие шкалы измерения. Вопросник для обучаемых состоит из 35 вопросов и соответствующих шкал измерения. Например, в 2011-12 г.г., Австралийский Совет по Изучению Образования (ACER) проанализировал данные обследований 5,150 работодателей и 70,385 обучаемых. Средние величины удовлетворенности являются важным индикатором качества профобразования, имеющих условия обучения, поддержки студентов, качества персонала учебных заведений и их вовлеченности в обучение студентов. Сбор и распространение такой информации это также сигналы абитуриентам и студентам, работодателям и руководителям системы профобразования в отношении того что учебные заведения нацелены на повышение качества обучения. Это позволяет также ставить цели повышения качества обучения (через повышение средних значений индикаторов удовлетворенности).

5.2 Стратегическое планирование подготовки кадров в Нидерландах⁸⁰

Цели подготовки кадров в Нидерландах, соответствующие задачи в области рынка труда и средства их достижения приводятся в **Таблице 7**. Первая группа включает три цели, касающихся *рынка труда*:

- «повысить участие на рынке труда и *качество* трудоустройства», для чего нужно обеспечить *повышение квалификации кадров*, а не просто рост уровня занятости;
- «повысить активность уязвимых групп на рынке труда», для чего нужно обеспечить равный доступ к подготовке кадров (выходцам из семей эмигрантов);
- «повысить эффективность применения навыков на всех предприятиях» (эти меры обосновывают поддержку непрерывного обучения, в основном, без отрыва от производства).

⁷⁹ AQTF quality indicator service. Report.2011-2012. Australian Council for Educational Research (ACER)

⁸⁰ Источник: OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017.

Первая цель– «повысить участие на рынке труда и *качество* трудоустройства» – обеспечивается решением двух задач в области подготовки кадров:

- «обеспечить наличие у работников взрослого возраста необходимого набора квалификаций для укрепления новаторства, производительности труда и социальной интеграции», причем «необходимый набор квалификаций» подразумевает навыки чтения, счета и письма, а также «когнитивные, социальные и эмоциональные навыки»;
- «обеспечить развитие навыков высокого уровня при особом внимании к тем профессиям, которые требуют наличия высшего образования».

Стратегический план подготовки кадров в Нидерландах опирается на результаты тщательных исследований, которые позволили получить исходные данные для разработки плановых индикаторов позволяющих их сравнение с индикаторами по странам ЕС и ОЭСР. Этот план охватывает ряд стратегических приоритетов, указанных в **Таблице 7**, в таких сферах, как «признание и апробация навыков, полученных вне формального образования», «эффективное и рациональное финансирование профессиональной подготовки», «анализ и прогнозирование потребности в профессиях в целях устранения текущего и будущего несоответствия» и т.д. По каждому из данных приоритетов сформированы подробные предложения (в основном, нормативно-правового характера). При этом нельзя утверждать, что обеспечение этих приоритетов сможет обеспечить достижение стратегических целей развития рынка труда.

В **Таблице 10** кратко описаны некоторые из индикаторов в области рынка труда и подготовки кадров, применяемые в Нидерландах.

Таблица 7. Цели и индикаторы подготовки кадров в Нидерландах⁸¹

Цели по развитию рынка труда	Задачи по подготовке кадров	Индикаторы эффективности системы подготовки кадров	Исходные данные (за разные годы)	Стратегия укрепления системы подготовки кадров для достижения поставленных целей
1. Повысить участие на рынке труда и качество трудоустройства	1. Обеспечить наличие у работников взрослого возраста <i>необходимого набора квалификаций</i> для укрепления новаторства, производительности труда и социальной интеграции	1.1. Доля работников, испытывающих дефицит функциональных навыков	Дефицит отмечался у 33% лиц со средним и средним специальным образованием против 28% в среднем по ЕС	1. Признание и апробация навыков, полученных вне формального образования. 2. Повысить эффективность и рациональность затрат на финансирование подготовки кадров. 3. Укрепить механизмы анализа и прогнозирования потребности в квалифицированной рабочей силе для устранения текущего и будущего несоответствия 4. Расширить участие заинтересованных сторон в политическом диалоге в целях обеспечения более равного участия и результатов профподготовки.
		1.2. Численность взрослых с низкой квалификацией ⁸²	1,7 миллионов	
		1.3. Численность малограмотных лиц в возрасте 25-65 лет (т.е., с уровнем 1 и ниже по чтению (письму) и счету, или тому и другому вместе) ⁸³	Свыше 1,7 миллиона (2012)	
		1.4. Доля учащихся ежегодно зачисляемых на программы STEM	35% (2014/15)	
		1.5. Доля лиц в возрасте 25-34 лет, имеющих диплом о среднем техническом и высшем образовании	44% (2014) (в среднем по ОЭСР – 34%)	
		1.6. Доля лиц с правильным соотношением когнитивных, социальных и эмоциональных навыков ⁸⁴	34% лиц в возрасте 24-39 лет указали на дефицит навыков, необходимых в	

⁸¹ Источник: OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017.

⁸² Лица в возрасте 16-54 лет составляют 65% малоквалифицированных работников.

⁸³ Таким лицам трудно понимать длинные и сложные тексты или решать задачи, требующие многоэтапных вычислений. Источник данных: Международная программа оценки компетенций взрослых ОЭСР (PIACC).

⁸⁴ Когнитивные навыки означают способность ума усваивать знания, мысли и опыт, а также интерпретировать и экстраполировать их на основе приобретенных знаний.

Социальные и эмоциональные («сквозные») навыки подразумевают: (а) способность достигать целей (целеустремленность, самообладание, желание добиваться своего), (b) способность работать в коллективе (общительность, уважение, забота) и (с) способность управлять эмоциями (самоуважение, оптимизм, уверенность в себе). Оценка зависит от сведений, полученных от работников. Расчеты ОЭСР опираются на данные обследований кадров и рабочих мест в ЕС. CEDEFOP. Салоники. 2016

Цели по развитию рынка труда	Задачи по подготовке кадров	Индикаторы эффективности системы подготовки кадров	Исходные данные (за разные годы)	Стратегия укрепления системы подготовки кадров для достижения поставленных целей
			учебе, против 24% в странах ЕС	
		1.7. Численность работников со средним или средним специальным образованием, включая профессиональное, указавших на дефицит функциональных навыков ⁸⁵	33% (2014) указали на дефицит функциональных навыков (против 28% в среднем по ЕС).	
	2. Обеспечить получение <i>навыков более высокого уровня</i> при особом внимании к тем профессиям, которые требуют наличия средне технического и высшего образования, чтобы использовать возможности экономики будущего	2.1. Доля НТВ с полным средне техническим или высшим образованием		
2. Повысить участие уязвимых групп на рынке труда	3. Принять меры в целях <i>получения более справедливого выигрышей от профобразования</i> в виду низкого уровня базовых навыков у значительного числа взрослого населения; возможности некоторых групп получить навыки и полноценно применять их крайне ограничены.	3.1. Доля неработающей и неучащейся молодежи (НРУ) среди лиц в возрасте 15-29 лет	7,7% (значительно ниже, чем в среднем по ОЭСР –14,6%)	
		3.2. Уровень компетентности НТВ из числа эмигрантов по письму, чтению и счету ⁸⁶		
		3.3. Численность НТВ из числа эмигрантов с крайне низким уровнем профессиональной кподготовленности ⁸⁷		
3. Повысить эффективность применения навыков на предприятиях всех размеров	4. Позволить работникам <i>непрерывно повышать свою квалификацию</i> с тем, чтобы они были способны конкурировать со все более квалифицированным населением стран с низким уровнем дохода и т.д.			

⁸⁵ Расчеты ОЭСР. Источник: OECD (2017), Survey of Adult Skills database (PIAAC) (2012, 2015), www.oecd.org/skills/piaac/

⁸⁶ Расчеты ОЭСР. Источник: OECD (2017), Survey of Adult Skills database (PIAAC) (2012, 2015).

⁸⁷ Расчеты ОЭСР. Источник: OECD (2017), Survey of Adult Skills database (PIAAC) (2012, 2015).

5.3. Стратегическое планирование подготовки кадров в Корее⁸⁸

В Корее были выявлены следующие проблемы в области профессиональной подготовки и экономической активности населения:

1. *Чрезмерное внимание к теоретическим предметам и высшему образованию* в ущерб профессионально-техническому образованию (ПТО). Несмотря на то, что уровень занятости выпускников ВУЗов ниже, чем выпускников некоторых высокоэффективных учреждений ПТО, уровень участия в программах ПТО остается низким. Критически необходимо стимулировать производственное обучение. Чрезмерное внимание к высшему образованию привело к тому, что доля выпускников ВУЗов среди не работающего и учащегося населения (НРУ) почти вдвое больше, чем в среднем по ОЭСР (24% против 13%), тогда как доля НРУ в общей численности молодежи всего немногим выше, чем в среднем по ОЭСР (19% против 15%). У 19,5% всех работающих по найму (по их словам) квалификация была выше, чем требовалось для выполняемой работы, и только у 1,5% квалификация была ниже. Чем дольше молодежь числится среди НРУ, тем больше потеря навыков и возможностей как для самих молодых людей, так и для экономики в целом.
2. *Уровень экономической активности корейской молодежи* за последнее десятилетие снизился. Почти 32% взрослого населения с квалификацией 4 или 5 уровня не являются экономически активными. При этом уровень экономической активности лиц, имеющих неполное среднее образование, относительно высок по сравнению с другими странами ОЭСР.
3. В Корее наблюдается большой *разрыв в области общих навыков у работников молодого и старшего возраста*. Уровень навыков грамотности, счета и решения задач у молодежи намного выше, чем в среднем в странах, участвовавших в программе оценки компетентностей взрослых ОЭСР (PIAAC). Однако уровень навыков у лиц старше 45 лет намного ниже среднего.
5. Взрослое население в Корее менее склонно участвовать в программах *непрерывного обучения*. К другим группам с низким уровнем участия в таких программах относятся женщины, работники на временном трудовом договоре и работники малых и средних предприятий (МСП). Это особенно характерно для временных работников, доля которых в численности рабочей силы составила 36% в 2013 года. У некоторых категорий работников сократились стимулы для внутри фирменного обучения. Улучшить положение в области непрерывного обучения призвано внедрение национальных стандартов компетентности.
6. Увеличение доли учащихся на программах гуманитарных, в области искусства и физического воспитания привело к появлению крупных контингентов выпускников с низкой способностью к трудоустройству. При этом не удалось оперативно увеличить прием на инженерные, медицинские, фармакологические и другие технические факультеты.
7. Несмотря на способность производственного обучения в значительной мере повысить актуальность программ ПТО потребностям рынков труда для выпускников среднего и после среднего образования, 88% выпускников системы ПТО с полным средним образованием *не смогли приобрести навыки, пользующиеся спросом на рынке труда*.
8. У значительной части работников в Корее отмечается *несоответствие имеющихся навыков требованиям их рабочих мест*. Формальные образовательные квалификации не отражают фактический уровень квалификации работника. По этой причине наличие документа о высоком образовательном уровне не повышает шансы найти работу. Многие навыки, приобретенные с помощью производственного обучения, также не всегда признаются работодателями.

Цели и индикаторы подготовки кадров в Корее, направленные на решение вышеуказанных проблем рынка труда, приводятся в **Таблице 8**.

⁸⁸ OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015.

Таблица 8. Цели и индикаторы подготовки кадров в Корее⁸⁹

Цели по развитию рабочей силы	Стратегия: укрепление системы подготовки кадров для решения задач по развитию рабочей силы	Индикаторы достижения целей и осуществления мероприятий	Исходные данные (за разные годы)	План мероприятий
1. Повысить уровень участия молодежи на рынках труда	1. Повышение уровня участия в ПТО посредством преодоления чрезмерного увлечения теоретической подготовкой и высшим образованием и роста предложения услуг подготовки на рабочих местах.	1. Уровень участия молодежи в ПТО		
2. Сократить несоответствие между приобретенными навыками и требованиями рабочих мест ⁹⁰	2. Преобразовать систему учреждений ПТО среднего образования в систему специализированных училищ и техникумов, где учащиеся приобретают функциональные навыки с учетом отраслевого спроса на профессии. 3. Учебные программы в техникумах формировать с учетом отраслевого спроса и назначать директорами людей, имеющих опыт работы в отраслях. 4. Внедрить обучение сочетающие работу с	2. Количество общих профучилищ и училищ более высокого уровня, преобразованных в более специализированные учебные заведения 3. Количество ежегодно заключаемых договоров ученичества	1. В 2010 году было всего 691 профучилища высокого уровня в ПТО. 2. В 2013 году было всего 35 техникумов с числом учащихся 13,600 человек. 3. В 2013 году в Корее была внедрена дуальная система образования по образцу немецкой.	1. К 2015 году преобразовать: - 691 профучилище высокого уровня в более специализированные; - 21 техникумов, 168 специализированных заведений, 275 общих профшкол и 227 других учреждений ПТО в 50 техникумов, 350 специализированных профучилищ высокого уровня и 291 общих учреждений ПТО. ⁹¹ 2. Расширить охват дуальной системы и совершенствовать ее. Привести дуальную систему в соответствие с требованиями национальных компетентностных стандартов. К 2017 году охватить

⁸⁹ Источник: OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015.

⁹⁰ По словам более половины выпускников, предметы, изучаемые в специализированных учреждениях ПТО, не соответствуют функциональным требованиям.

⁹¹ План развития ПТО (на период с мая 2010 года по май 2015) на сайте Министерства образования, <http://english.moe.go.kr/enMain.do>.

Цели по развитию рабочей силы	Стратегия: укрепление системы подготовки кадров для решения задач по развитию рабочей силы	Индикаторы достижения целей и осуществления мероприятий	Исходные данные (за разные годы)	План мероприятий
	<p>учебой, такие как ученичество.</p> <p>5. Предлагать выпускникам профессиональных школ стимулы для поступления на программы техника и высшего образования после 2-3 лет работы.</p>			10.000 компаний и создать 70.000 ученических рабочих мест.
3. Преобразовать экономику Кореи в компетентностную и новаторскую экономику.	6. Внедрить национальные компетентностные стандарты (НКС) и систему оценки квалификаций на основе таких стандартов.	<p>4. Количество НКС, завершенных и применяемых Министерством образования при разработке учебных программ.</p> <p>5. Количество внедренных компетентностных квалификаций.</p> <p>6. Количество разработанных и применяемых требований к оценке квалификаций.</p> <p>7. Количество стандартов профобучения, приведенных в соответствие НКС</p>	<p>4. До 2015 года разработано около 797 НКС.</p> <p>5. Оценка квалификаций на основе НКС отсутствует.</p> <p>6. Стандарты профобучения требуют пересмотра.</p> <p>7. Национальная рамка квалификации существует но требует актуализации.</p>	<p>3. К 2017 году разработать 60 НКС.</p> <p>4. Разработать критерии оценки квалификации на основе примерно 850 НКС.</p> <p>5. Преобразовать 16 колледжей начального уровня в колледжи дополнительного образования и повышения квалификации на основе НКС⁹²</p> <p>6. К 2017 году осуществить пересмотр требований к квалификационным уровням. Осуществить пересмотр 15 компетентностных квалификаций в технических областях и разработать 15 новых квалификаций.</p> <p>7. Осуществить пересмотр текущих стандартов профобучения для их применения на приоритетной основе в специализированных</p>

⁹² Сайт Министерства труда и занятости, <http://www.moel.go.kr/english/main.jsp>.

Цели по развитию рабочей силы	Стратегия: укрепление системы подготовки кадров для решения задач по развитию рабочей силы	Индикаторы достижения целей и осуществления мероприятий	Исходные данные (за разные годы)	План мероприятий
				профучилищах, техникумах и колледжах начальной профподготовки. 8. Внедрить новую национальную рамку квалификаций.
4. Сократить долю неработающего и не учащегося населения (НРУ), особенно лиц с высшим образованием.		8. Доля НРУ среди лиц в возрасте 15-24 лет. 9. Доля НРУ с высшим образованием.	8. Среди лиц в возрасте 15-29 лет НРУ составляли 19% (против 15% в среднем по ОЭСР) (2014) 9. Доля НРУ с высшим образованием намного выше, чем в среднем по ОЭСР (24% против 13%). 10. Доля в НРУ молодежи с полным школьным образованием и лиц с высшим образованием примерно одинакова – около 23%. В Корее самый низкий уровень занятости у лиц с образованием выше университетского.	9. К 2020 году сократить долю НРУ, как минимум, на 10% ⁹³
5. Увеличить прием на инженерные, медицинские, фармакологические и другие технические программы (STEM) ВУЗов и остановить текущий рост приема на программы гуманитарные, социологические и в области		10. Доля учащихся ВУЗов, зачисленных на программы STEM.	11. В 2012 году выпускники програм STEM составляли 9,3% всех выпускников корейских ВУЗов (при среднем по ОЭСР – 9,15%), тогда как в Германии их доля составляла 16,3%. ⁹⁴	10. К 2020 году увеличить долю принятых и окончивших программы STEM.

⁹³Предположения автора с учетом корейской стратегии подготовки кадров.

⁹⁴ STEM – это сокращение, означающее науку, технологию, инженерное дело и математику. В данном докладе сведения о приеме на программы STEM получены из следующих источников: биологические науки (ISC 42), физические науки (ISC 44), математика и статистика (ISC 46), информатика (ISC 48), инженерное дело и прикладные инженерные дисциплины (ISC 52), обработка и переработка материалов (ISC 54). (<http://stats.oecd.org>. Последний доступ: 24.08.17).

Цели по развитию рабочей силы	Стратегия: укрепление системы подготовки кадров для решения задач по развитию рабочей силы	Индикаторы достижения целей и осуществления мероприятий	Исходные данные (за разные годы)	План мероприятий
искусства, выпускники которых имеют самый низкий уровень занятости.				
6. Расширить доступ лиц старше 45 лет, женщин, лиц на временном трудовом договоре и работников малых и средних предприятий (МСП) к непрерывному обучению.		11. Количество студенто-часов обучения в год на программах непрерывного образования по следующим категориям: - лица старше 45 лет; - женщины; - лица на временном трудовом договоре и работники МСП.	12. Учреждения ПТО не предлагают курсы для взрослых; таких программ нет, у педагогов отсутствует соответствующий опыт. 13. У малообразованных и малоквалифицированных женщин нет стимулов для обучения. Лица на временном трудовом договоре, работники МСП, женщины и безработные испытывают препятствия в доступе к непрерывному обучению. 14. Системы оценки и признания навыков взрослых, такие как ACBS, система оценки уровня самообразования (SDAS), система учета навыков при непрерывном обучении (LLAS) существуют, но работодатели не хотят признавать эти квалификации.	11. К 2020 году увеличить количество студенто-часов обучения на программах непрерывного обучения, реализуемых за год, по следующим категориям: - лица старше 45 лет; - женщины; - лица на временном трудовом договоре и работники МСП. 12. Привести системы оценки и признания навыков взрослых, такие как ACBS, система оценки уровня самообразования (SDAS), система учета навыков при непрерывном обучении (LLAS), в соответствие с требованиями ревизованной национальной рамки квалификаций, а также создать стимулы для признания работодателями квалификаций работников полученных на этих программах.

6. ЦЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАНАХ-БЕНЕФИЦИАРАХ ПРОЕКТА ⁹⁵

Экспертами из стран-бенефициаров были подготовлены доклады о национальных стратегических целях профессиональной подготовки и развития рабочей силы; индикаторов, применяемых для измерения степени достижения этих целей, а также основных стратегий по их достижению. Согласно докладом, области стратегического развития профобразования ограничиваются системой формального ПТО, если не считать отдельных случаев когда такие цели относились к развитию рабочей силы. Стратегические мероприятия в отношении профессиональной подготовки кадров состоят из множества указов, постановлений, решений и т.д. по увеличению, сокращению, внедрению или стандартизации отдельные элементов и процессов профподготовки, в частности, сроков подготовки преподавателей ПТО, делегирование отдельных полномочий и т.д. При этом цели профподготовки носят в основном описательный характер и не снабжены индикаторами, позволяющими измерять их достижение. Как правило, отсутствуют исходные данные и плановые показатели по целям ПТО.

Национальные планы развития ПТО в основном состоят из мероприятий, некоторые из достаточно конкретны но не включают исходных данных. При этом неясно, в какой степени реализация многих из указанных разнообразных мероприятий может оказать хоть сколько-нибудь значимое влияние на основные цели подготовки кадров, измеряемые такими параметрами, как выпуск квалифицированной рабочей силы в пропорциях соответствующих текущему спросу на рынке труда, обеспечение равенства возможностей доступа к профобучению, обеспечение качества профобразования и т.д. Стратегические планы профподготовки большинства стран бенефициаров проекта не показывают заметных связей с рекомендациями МОТ, ЮНЕСКО и другими важными индикаторами развития людских ресурсов.

В *Армении*, нет национальной стратегии развития профессиональной подготовки кадров или какого-либо иного документа, устанавливающего измеримые цели ПТО включающего исходные данные и соответствующие индикаторы для оценки достижения плановых показателей. Цели в области ПТО упоминаются в национальных программах развития⁹⁶ и других документах, которые устанавливают следующие приоритеты: качество ПТО, соответствие качества ПТО требованиям рынка труда, соответствие ПТО индивидуальным потребностям и возможностям учащихся, обеспечение непрерывности образования, профобучение на протяжении всей жизни, эффективность использования ресурсов системы ПТО, развитие социального партнерства в ПТО, расширение доступа к программам средне технического и высшего образования (см. **Таблицу 9**).

В *Кыргызстане*, стратегические цели в области ПТО представлены преимущественно в форме общих приоритетов и мероприятий и не содержат исходных плановых цифр и индикаторов. Это не позволяет устанавливать измеримые цели ПТО и контролировать процесс их выполнения. В стратегии развития ПТО имеется ряд индикаторов по исполнению мероприятий, но, при отсутствии конкретных стратегических целей профподготовки, предусмотренные мероприятия могут не привести к измеримому прогрессу в области ПТО.

В Национальной стратегии развития образования на 2012-2020 годы⁹⁷ и в некоторых других документах национальной политики сформулированы следующие основные цели:

- повышение качества ПТО в соответствии с требованиями рынка труда (посредством внедрения системы квалификаций, независимой аккредитации, оценки и сертификации);
- подготовка кадров, обладающих навыками коммуникации, способных к автономной, творческой работе, приверженных правам человека и гендерному равенству, обладающих базовыми и специальными знаниями и навыками, обеспечивающим им трудоустройство и успешную профессиональную карьеру;

⁹⁵ Данный раздел составлен по материалам национальных докладов, которые подготовили следующие эксперты: Севак Алекаян (Армения), Зауре Сыдыкова (Кыргызстан), д-р Владимир Блинов (Российская Федерация), д-р Рустам Бабаджанов (Таджикистан).

⁹⁶ Решение Правительства № 122-Н от 27.03.2014 года "Об утверждении стратегической программы перспективного развития РА на 2014-2025 гг. и об упразднении решения № 1207 от 30 октября 2008 года.

⁹⁷ Стратегия развития образования в КР на 2012-20 гг.

- обеспечение гендерного равенства и экономических возможностей для женщин, расширение их доступа к профессиональной подготовке⁹⁸; обеспечение равенства между регионами страны в плане доступа к ПТО⁹⁹;
- развитие партнерства в сфере ПТО;
- расширение участия в ПТО молодежи в возрасте 15-24 лет и сокращение доли НРУ¹⁰⁰;
- улучшение эффективности использования ресурсов в сфере ПТО;
- повышение актуальности подготовки кадров в соответствии с нуждами учащихся в обучении трудовой занятости и потребностями рынков труда;
- рост внимания к подготовке кадров для отдельных отраслей (сельское хозяйство и агропереработка, швейная промышленность и т.д.), а также отдельным профессиям (подготовка программистов¹⁰¹)¹⁰².

Важнейшие индикаторы ПТО, предложенные в Национальной стратегии развития образования, включают следующие (при отсутствии в ней исходных данных и плановых показателей):¹⁰³

- доля принятых на краткосрочные курсы в общей численности принятых на учебу;
- количество аккредитованных программ ПТО;
- количество программ ПТО, поддерживающих инклюзивное образование;
- доля женщин, принятых на учебу в учреждения ПТО;
- доля выпускников учреждений ПТО, трудоустроенных по договорам между учреждениями ПТО и предприятиями;
- доля учреждений ПТО, подписавших договоры с предприятиями на подготовку квалифицированных кадров.

Важный индикатор, обеспечивающий связь профподготовки с развитием рабочей силы в Кыргызстане, предложен 2-м Проектом профессиональной подготовки, финансируемым АБР: «За 2010-2020 годы численность работников в составе рабочей силы, прошедших формальную подготовку, должна увеличиться на 25% у мужчин и городских жителей, и на 30% у женщин и сельских жителей». Хотя этот индикатор не попал в число национальных целей развития ПТО, его стоит упомянуть в качестве примера. Исходные данные и плановые показатели, соответствующие этой цели, приводятся в **Таблице 9**.

Российская Федерация

В российской стратегии развития профессиональной подготовки кадров на 2013-2020 годы цели сформулированы следующим образом:

- подготовка квалифицированных рабочих и специалистов по профессиям, соответствующим потребностям экономики;
- обеспечение доступа к непрерывному образованию (НО) различным категориям населения;
- создание условий для успешной социализации и самореализации учащихся¹⁰⁴.

Исходные данные, плановые цели и соответствующие индикаторы для этих целей показаны в **Таблице 9** и включают в себя следующее:

- увеличение доли выпускников ПТО, трудоустроенных по своему профилю в течение года после выпуска;
- увеличение в составе рабочей силы доли лиц в возрасте 25-65 лет, *прошедших формальную подготовку*. Однако данный показатель не дает представления о том, какой уровень квалификации имеется в виду (сертификат о присвоении рабочей квалификации или диплом техника);

⁹⁸ Национальная стратегия КР по достижению гендерного равенства до 2020 года.

⁹⁹ Программа рационализации системы начального и среднего профессионального образования в 2017-2018 г. Приказ МОиН КР 29 июня 2017 г.

¹⁰⁰ Программа рационализации системы начального и среднего профессионального образования в 2017-2018 г. Приказ МОиН КР 29 июня 2017 г.

¹⁰¹ К 2022 году планируется подготовить 30.000 программистов (презентация Министерства образования и науки на семинаре по обсуждению национальных приоритетов в сфере образования, сентябрь 2017 г. Бишкек).

¹⁰² Национальная стратегическая программа «Сорок шагов в будущее». http://www.gov.kg/?page_id=74383&lang=ru

¹⁰³ Стратегия развития образования в КР 2012-20 гг.

¹⁰⁴ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации. 2013-2020. Приложение 2. Министерство образования и науки РФ.

- доля техникумов и ВУЗов, предлагающих учебные программы и возможности для размещения лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- доля лиц в возрасте 25-65 лет, прошедших курсы профессиональной подготовки или повышения квалификации. (При этом не ясно, какие данные должны быть указаны: за год или за плановый период (2013-2018));
- доля учащихся ПТО, нуждающихся в жилье, и проживающих в общежитиях
- доля выпускников колледжей и ВУЗов (прикладной бакалавреат), зарегистрированных в качестве предпринимателей в течение 3 лет после окончания обучения.

Таджикистан

Основные приоритеты политики профтехобразования в Республике сформулированы в ряде документов и включают обеспечение¹⁰⁵:

- гуманистического, демократического характера обучения и воспитания;
- непрерывности образования;
- доступности и адаптивности профессионального образования к уровням, особенностям и подготовке обучающихся;
- светский характер системы профобразования;
- поощрение образованности и таланта;
- помощи учащимся среднего профессионального образования;
- преодоления гендерного неравенства в доступе к профобразованию а также неравенство в доступе между населением городской и сельской местности;
- качества профобразования.

Статистические данные в области ПТО включают:

- численность приема и выпуска кадров;
- доля приема на краткосрочные курсы (которая показывает тенденцию к росту);
- доля женщин в составе студентов;
- число студентов ПТО на 10,000 населения и т.д.

Ограниченный объем и структура внутреннего рынка труда в Республике требует принятия во внимание миграционные потоки которые имеют большое значение для планирования объема и структуры выпускаемых кадров по профессиям и квалификационным уровням. Особое значение также имеет отраслевое планирование профподготовки. В отраслевых программах развития, например, в областях «Информационной безопасности», «Продовольственной безопасности» и «Транспортной безопасности», нет разделов планирования подготовки квалифицированной рабочей силы, необходимой для их реализации. В рамках крупного проекта профессиональной подготовки кадров, финансируемого АБР, не предусмотрены индикаторы для измерения влияния проекта на профессиональную подготовку и развитие рабочей силы.

Принято решение что в основе программ развития Таджикистана после 2015г. и на период до 2030г. станут Цели Устойчивого Развития (ЦУР) ООН включая основные цели 4 и 8 имеющие важное значение для стратегического планирования ПТО. По большинству национальных целей ПТО отсутствует базовая информация относящаяся к году формирования планов что обусловило нереалистичность и противоречивость ряда плановых показателей. Эти целей и соответствующие индикаторы приведены в **Таблице 9.**

¹⁰⁵ Закон Республики Таджикистан «О начальном профессиональном образовании» (в редакции Закона РТ от 30.07.2007г.№334, от 26.03.2009г.№491, от 03.07.2012г.№868, от 26.07.2014г.№1127; Закон Республики Таджикистан «О среднем профессиональном образовании» в редакции Закона РТ от 30.05.2017г.№1427. Постановление ММ МОРТ от 20 мая 2015 года, №87; Государственная программа реформирования и развития сферы начального и среднего профессионального образования Республики Таджикистан на 2012-2020 годы;

7. ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ОПЫТА ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СТРАНАХ-БЕНЕФИЦИАРАХ ПРОЕКТА

Структурирование областей стратегического планирования

Требования и рекомендации международных документов политики РЛР, индикаторы профессиональной подготовки и развития рабочей силы, предложенные международными организациями и применяющиеся в странах Группы Двадцати, указывают на необходимость пересмотра процессов формирования целей, индикаторов, и плановых показателей подготовки кадров. В этой связи можно сделать следующие выводы в отношении стратегического планирования профобразования в странах бенефициарах Проекта:

- Национальные, региональные и отраслевые программы социально-экономического развития должны предусматривать разделы по профессиональной подготовке кадров. В противном случае возникает риск того, что их реализация будет в значительной мере ослаблена в силу отсутствия или дефицита квалифицированных кадров соответствующего профиля.
- Международные требования и рекомендации в отношении политики РЛР, соответствующие цели и индикаторы подготовки кадров (см. **Таблицу 10**) представляется возможным разделить на семь областей целеполагания, что позволяет согласовать подходы к стратегическому планированию профессиональной подготовки. Эти семь областей включают в себя следующие:

Область 1. Участие в профессиональной подготовке

- 1.1. Цель: Повысить уровень участия молодежи в программах подготовки кадров
- 1.2. Цель: Увеличить прием (и выпуск) учащихся на программы повышенного уровня квалификации и программы STEM
- 1.3. Цель: Сократить долю неработающей и неучащейся молодежи (НРУ) в общей численности молодежи

Область 2. Степень соответствия выпуска кадров потребностям учащихся и рынка труда

- 2.1. Цель: Повысить соответствие ПТО потребностям молодежи, взрослых, работающих в обучении и занятости
- 2.2. Цель: Улучшить процесс перехода выпускников ПТО на рынок труда
- 2.3. Цель: Повысить соответствие ПТО потребностям рынка труда

Область 3. Равенство возможностей доступа к профобразованию и подготовке

- 3.1. Цель: Обеспечить равенство возможностей доступа к инфраструктуре образования и подготовки в регионах, городской и сельской местности
- 3.2. Цель: Снизить препятствия для представителей групп риска в доступе к профессиональной подготовке и трудоустройству

Область 4. Качество подготовки кадров

4. Цель: Обеспечить качество профессиональной подготовки кадров

Область 5. Непрерывное обучение (НО)

5. Цель: Обеспечить доступность профессиональной подготовки в целях трудоустройства на протяжении всей жизни

Область 6. Эффективность использования ресурсов в профобучении

6. Цель: Обеспечить эффективное использование ресурсов для подготовки кадров

Область 7. Партнерство в профессиональной подготовке кадров

7. Цель: Повысить участие в партнерствах по профессиональной подготовке и развитию способностей к трудоустройству

Необходимость улучшения процессов планирования

В большинстве стран-бенефициаров есть стратегические цели в сфере подготовки кадров, например, «повысить качество ПТО», «повысить актуальность подготовки кадров с учетом спроса на рынке труда», но они сформулированы лишь как общие приоритеты и не подкреплены никакими индикаторами,

исходными данными и плановыми показателями. Это делает невозможным планирование профподготовки и анализ их функционирования.

В стратегиях развития образования в странах-бенефициарах указывается на приверженность этих стран вышеуказанным принципам политики РЛР, таким как «равенство возможностей», «актуальность профессиональной подготовки с учетом потребностей в кадрах», «качество образования» и т.д. Однако в силу отсутствия однозначного толкования некоторых из этих категорий практическое применение этих принципов политики не к подготовке кадров и развитию рабочей силы затруднено. Лишь применение технически обоснованных индикаторов позволило бы сделать вывод о том, стал ли выпуск квалифицированной рабочей силы соответствовать потребностям обучающихся в большей мере и обеспечивает ли система профобразования равные возможности приема на учебные программы представителям групп риска. Поэтому дальнейшие усилия следует направить на уточнение содержания рекомендаций международной политики РЛР, таких как «соответствие потребностям», «равенство возможностей», «качество профподготовки», «непрерывное обучение в течение жизни», и согласовать соответствующие индикаторы их характеризующие.

Некоторые стратегические цели, например, «повысить степень соответствия ПТО потребностям населения в профобучении и трудоустройстве», «обеспечить повышение квалификационных уровней» или «увеличить прием (и выпуск) учащихся на программы STEM», что было включено в число приоритетов в развитых странах мира, в настоящее время не являются таковыми в странах-бенефициарах Проекта.

В системах подготовки кадров в странах-бенефициарах применяется ограниченный набор индикаторов, преимущественно показывающих численность принятых на учебные программы в разрезе типа программ и пола их участников, а также численность выпускников, что приводит к *значительному разрыву* между целями, декларируемыми национальной политикой и стратегиями развития профобразования, и тем, что фактически является предметом планирования и анализа результатов.

Результаты профессиональной подготовки в странах-бенефициарах не считаются фактором развития рабочей силы. Спектр целей, индикаторов и плановых показателей (если таковые имеются) ограничивается сферой *профессионально-технического образования* и не имеет видимых связей с *трудоустройством* рабочей силы. Как показывает опыт развитых стран, системы подготовки кадров должны взять на себя значительную часть ответственности за трудоустройство рабочей силы. Если доля работников, чьи квалификации или профессии не соответствует спросу на рынке труда, долгие годы остается неизменной, это говорит о том, что система подготовки кадров не функционирует надлежащим образом.

Многие из указанных в докладе семи областей планирования профподготовки пока еще не отражены в планах стран-бенефициаров Проекта. У отдельных стран возможности применять широкий спектр целей и индикаторов подготовки кадров и развития рабочей силы могут ограничиваться фокусом образовательной политики, отсутствием соответствующих данных вследствие нехватки финансовых и кадровых ресурсов и т.д. В ряде стран-бенефициаров Проекта интерпретация терминов, например, «актуальности подготовки с учетом спроса на рынке труда» также осложняется значительным оттоком рабочей силы в страны с другими или неизвестными потребностями в кадрах. Тем самым, концепция соответствия выпуска кадров потребностям должна быть адаптирована в соответствии с потребностями местного и иностранного рынка труда. Сходным образом, наличие значительной по размеру неформальной экономики с неизвестной структурой профессий и квалификаций требует корректировки целей, их индикаторов и плановых показателей подготовки кадров и развития рабочей силы.

Указанные в **Таблице 10** цели профессиональной подготовки и соответствующие индикаторы станут предметом обсуждения стран-бенефициаров проекта Группы Двадцати в целях обмена мнениями и, по возможности, выработки единой позиции по следующим вопросам:

- а) применимость указанных областей политики и соответствующих стратегических целей подготовки кадров;
- б) выбор/разработка индикаторов соответствующих каждой стратегической цели, чтобы обеспечить анализ достижения целей и повысить сопоставимость информации из разных стран;

- c) выбора основных стратегии достижения целей;
- d) основные подходы к сбору данных, статистическому инструментарию и использованию информации для стратегического планирования и контроля в области подготовки кадров и развития рабочей силы, что включено в ожидаемые результаты проекта Группы Двадцати.

Таблица 9. Стратегические цели и индикаторы ПТО в Армении, Кыргызстане, России и Таджикистане

Цели подготовки кадров и развития рабочей силы	Индикаторы	Исходные данные	Плановые показатели
Армения			
1. Качество ПТО 2. Обеспечение соответствия потребностям рынка труда 3. Обеспечение соответствия потребностям и возможностям учащихся 4. Обеспечение возможность продолжать образование 5. Обеспечение возможностей для НО 6. Эффективное использование ресурсов системы ПТО 7. Развитие социального партнерства в сфере ПТО 8. Расширение доступа к программам технической подготовки и высшего образования	Индикаторы отсутствуют		
Кыргызстан			
1. Повышение качества ПТО с учетом требований рынка труда	1.1. Количество регистрируемых и аккредитованных программ ПТО		
2. Подготовка кадров, обладающих навыками коммуникации, способных к автономной, творческой работе, приверженных свободе, правам человека и гендерному равенству, обладающих базовыми и специальными знаниями и навыками			
3. Повышение доступности подготовки			
4. Распространение <i>гендерного равенства</i> и экономических возможностей для женщин, расширение их доступа к профессиональной подготовке	4.1. Доля женщин, принятых на учебу в учреждения ПТО		
5. Обеспечение равенства <i>между регионами</i> в плане доступа к ПТО			

Цели подготовки кадров и развития рабочей силы	Индикаторы	Исходные данные	Плановые показатели
6. Развитие партнерства в сфере ПТО	<p>6.1. Доля выпускников учреждений ПТО, трудоустроенных по договору между этими учреждениями ПТО и предприятиями</p> <p>6.2. доля учреждений ПТО, подписавших договоры с предприятиями на подготовку квалифицированных кадров</p>		
7. Расширение участия в ПТО молодежи в возрасте 15-24 лет и сокращение доли НРУ	7.1. Доля принятых на краткосрочные курсы в общей численности принятых на учебу		
8. Улучшение эффективности использования ресурсов в сфере ПТО			
9. Повышение актуальности подготовки кадров в соответствии с нуждами учащихся и потребностями региональных рынков труда	Количество программ ПТО, поддерживающих всеобщее образование		
10. Подготовка кадров для отдельных отраслей (сельское хозяйство и агропереработка, швейная промышленность и т.д.) и отдельным профессиям (подготовка программистов)	<p>- численность работников в составе рабочей силы, прошедших формальную профподготовку;</p> <p>- доля мужчин и женщин получивших профподготовку;</p> <p>- доля городских и сельских жителей получивших профессиональную подготовку.</p>	<p>2010:</p> <p>10.1. Доля мужчин, имеющих квалификацию ПТО – 14%;</p> <p>10.2. Доля женщин, имеющих</p>	<p>Численность работников в составе рабочей силы, прошедших формальную подготовку, должна увеличиться на 25% у мужчин и городских жителей и на 30% у женщин и сельских жителей.¹⁰⁶</p> <p>2020:</p> <p>10.1. Доля мужчин, имеющих квалификацию ПТО – 17,5%;</p> <p>10.2. Доля женщин, имеющих квалификацию ПТО – 21,0%;</p> <p>10.3. Доля городских жителей, имеющих квалификацию ПТО – 25,5%;</p>

¹⁰⁶ 2-й проект подготовки кадров, финансируемый АБР. Кыргызстан.

Цели подготовки кадров и развития рабочей силы	Индикаторы	Исходные данные	Плановые показатели
		квалификацию ПТО – 15,8%; 10.3. Доля городских жителей, имеющих квалификацию ПТО – 20,4%; 10.4. Доля сельских жителей, имеющих квалификацию ПТО – 12,5%.	10.4. Доля сельских жителей, имеющих квалификацию ПТО – 16,6%.
Российская Федерация			
1. Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов по профессиям, соответствующим потребностям экономики	1.1. Увеличение доли выпускников ПТО, трудоустроенных по своему профилю в течение года после выпуска 1.2. Доля выпускников ПТО в общей численности выпускников учреждений профессионального образования 1.3. Доля выпускников ВУЗов (бакалавреат) в общей численности выпускников учреждений профессионального образования 1.4. Доля НТВ в возрасте 25-65 лет с полным профессиональным образованием и подготовкой 1.5. Доля высококвалифицированных работников среди квалифицированных работников ¹⁰⁷	2013: 44,4% 2013: 3,3% 2013: 14% 2013: 5% 2015: 32,5%	2018: 55,6% 2018: 20,4% 2018: 25,1% 2018: 20% 2020: 33,4%
2. Обеспечение доступа к НО различным категориям населения	2.1. Доля техникумов и ВУЗов, предлагающих учебные программы и возможности для размещения лиц с	2013: 8%	2018: 20%

¹⁰⁷ Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (30.03.2017) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения» Подпрограмма "Развитие институтов рынка труда".

Цели подготовки кадров и развития рабочей силы	Индикаторы	Исходные данные	Плановые показатели
	ограниченными возможностями здоровья 2.2. Доля лиц в возрасте 25-65 лет, прошедших курсы профессиональной подготовки или повышения квалификации 2.3. Доля учащихся ПТО, нуждающихся в жилье и проживающих в общежитии	2013: 30% 2013: 40%	2018: 49% 2018: 90%
3. Успешная социализация и самореализация учащихся	3.1. Доля выпускников училищ и ВУЗов (бакалавреат), зарегистрированных в качестве предпринимателей в течение 3 лет после выпуска	2013: 0%	2018: 20%
Таджикистан			
<i>В рамках ЦУР 4</i> 4.3. К 2030 году обеспечить доступ для всех женщин и мужчин к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию	Нет индикаторов	Нет исходных базовых данных	2030 (100%)
4.4. К 2030 году существенно <i>увеличить число людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками</i> , для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью	Нет индикаторов		Существенно
4.5. К 2030 году <i>ликвидировать гендерное неравенство</i> в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов,			100%

Цели подготовки кадров и развития рабочей силы	Индикаторы	Исходные данные	Плановые показатели
представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении			
<p><i>В рамках ЦУР 8</i></p> <p>8.6. К 2020 году существенно сократить долю молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков</p>		Нет данных	существенно
Обеспечить равенство и доступность образования и улучшение его качества ¹⁰⁸			<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить получение бесплатных услуг дополнительного образования не менее чем 50% детей в возрасте 5-18 лет; - Обеспечить участие в непрерывном образовании не менее 30% трудоспособного возраста; - В 2030 году в составе занятых не менее 50% мужчин и женщин будут иметь профессиональное образование; - Удельный вес студентов, окончивших учебные заведения начального профессионального образования, в общем количестве безработных ежегодно будет снижаться на 5%. - К 2020 году удельный вес взрослых в возрастной группе 25-64 лет, которые получили формальное или неформальное образование, составит 5%.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Национальная Стратегия Развития Таджикистана до 2030г.

¹⁰⁹ Государственная Стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 г.

Таблица 10. Требования международной политики, соответствующие цели и индикаторы профессиональной подготовки кадров¹¹⁰

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 1: УЧАСТИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ	
1.1. Цель: Повысить уровень участия молодежи в программах подготовки кадров	
<p>- Следует поощрять участие в профессиональной подготовке (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010)</p>	<p>1.1.1. Численность принятых на учебу в разрезе профессии и уровня квалификации¹¹¹</p> <p>1.1.2. Уровень участия в ПТО: доля лиц в возрасте 15-24 лет с учетом их гендерной структуры, зачисленных на программы профессиональной подготовки (программы уровня Сертификата и Диплома техника)¹¹²</p> <p>1.1.3. Доля учащихся ПТО в общей численности учащихся полных программ обучения¹¹³</p> <p>1.1.4. Эквивалент годового обучения на одного учащегося¹¹⁴</p> <p>1.1.5. Доля выпускников школ и лиц, бросивших среднюю школу (имеющих право поступления в ПТО), которые в тот же год поступили в учреждения ПТО¹¹⁵</p>
1.2. Цель: Увеличить прием (выпуск) учащихся на программы повышенного уровня квалификации и программы STEM	
<p>- Значительно увеличить численность молодежи и лиц взрослого возраста, обладающих соответствующими навыками, включая профессиональные и технические, для трудоустройства, достойного труда и предпринимательской деятельности (ЦУР ООН 4)</p>	<p>1.2.1. Ежегодная численность принятых/завершивших учебу в разрезе профессий и квалификаций¹¹⁸</p>

¹¹⁰ Некоторые цитаты о политике РЛР заимствованы из: A. Aggarwal. V. Gasskov. Comparative Analysis of National Skills Development Policies: A guide for policy makers. Decent Work Technical Support Team for Eastern and Southern Africa, Pretoria, South Africa. Skills and Employability Department. Geneva. 2013.

¹¹¹ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012.

¹¹² Индикатор предложен автором доклада.

¹¹³ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012.

¹¹⁴ Мера измерения, позволяющая рассчитать общий уровень участия в полных и краткосрочных программах (National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012). (Обычно в студенто-часах обучения в год деленное на число студенто-часов на полной программе обучения).

¹¹⁵ Индикатор предложен автором доклада (также предложен EQAVET в качестве вспомогательного индикатора: «Доля ежегодного контингента учащихся, получивших неполное среднее (обязательное) образование и принятых на программы начального профобразования (подразумевающие окончание полной средней школы и присвоение формальном квалификации).

¹¹⁸ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>- Следует поощрять развитие <i>базовых</i> навыков¹¹⁶ и навыков <i>более высокого уровня</i> (MOT, 2005; MOT, 2008; MOT, 2010).</p> <p>- Повысить уровень участия в ПТО по профилям STEM¹¹⁷ (Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати, WISE)</p>	<p>1.2.2. Ежегодная численность принятых и завершивших учебу по программам более высокого уровня (диплом техника/диплом продвинутого типа) (программы ведущие к присвоению высокой квалификации)¹¹⁹</p> <p>1.2.3. Ежегодная доля присвоенных полных или частичных квалификаций¹²⁰</p> <p>1.2.4. Доля учащихся, приступивших к учебе (закончивших учебу) в разрезе укрупненных секторов экономики (обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг и т.д.) в общегодовой численности приступивших к учебе (завершивших учебу) в ПТО¹²¹</p> <p>1.2.5. Доля принятых на обучение или закончивших учебу по профилю STEM в общей численности учащихся на программах уровня Диплом техника¹²²</p>
<p>1.3. Цель: сократить долю неработающей и неучащейся молодежи (НРУ) в общей численности молодежи</p>	

¹¹⁶ Базовые навыки (чтение, письмо, счет, решение задач и другие навыки) считаются одним из определяющих факторов способности к трудоустройству, обеспечивающих применение полученных знаний на новой работе и в новых отраслях.

¹¹⁷ STEM – это сокращение, означающее науку, технологию, инженерное дело и математику.

¹¹⁹ В Австралии планируется в период 2009 -2020 год удвоить количество присвоенных квалификаций более высокого уровня (диплом техника и диплом техника более высокого уровня). (National Agreement for Skills and Workforce Development, Steering Committee for the Review of Government Service Provision. Commonwealth of Australia. 2012).

¹²⁰ Доля присвоенных квалификаций (завершенных полных программ) – это доля учащихся ПТО, которые начали программы в данном году и закончили их или предполагается что они закончат их в конечном счете (этот показатель тоже предложен EQAVET). Частичные квалификации: Доля успешно завершивших обучение по отдельным дисциплинам – это соотношение учебных часов, затраченных учащимися, которые успешно сдали экзамен(ы) по отдельным дисциплинам, от общего количества часов, затраченных всеми учащимися начавших обучение (сдавших экзамены, проваливших экзамены или бросивших учебу по соответствующему профилю). В Австралии доля полных квалификаций, присвоенных учащимся ПТО в возрасте 25 лет или младше составила только 37% при доле успешно сдавших экзамены по отдельным дисциплинам достигшей 78%. (2008 г.) (A.Bednarz. Lifting the lid on completion rates in the VET sector: how they are defined and derived. NCVER. 2012).

¹²¹ National Report on Social Equity in VET. Transition and Post-School Education and Training Transitions and Post-School Education and Training. Australian Council for Educational Research ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC). 2013.

¹²² Включен в Базу данных международных индикаторов навыков для трудоустройства и производительности (WISE); индикатор «численность учащихся, приступивших к учебе по профилю STEM» применяется в Нидерландах (“OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017”) and в Копее (OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015).

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>- Значительно <i>сократить долю</i> лиц из числа молодежи, нигде не работающих, не учащихся и не получающих профессиональные навыки (НРУ¹²³) (ЦУР ООН 8)</p> <p>- Сократить долю <i>бросивших</i> учебные заведения (Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009)</p> <p>- Сократить долю бросивших учебу и предложить возможности обучения лицам, не получившим полное среднее образование¹²⁴ (План действий ОЭСР для молодежи)</p>	<p>1.3.1. Доля лиц из числа молодежи (в возрасте 15-24 лет), нигде не работающих и не учащихся (НРУ), с учетом их гендерной структуры¹²⁵</p> <p>1.3.2. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-24 лет с учетом их гендерной структуры¹²⁶</p> <p>1.3.3. Доля лиц из числа молодежи в возрасте 15-24, имеющих низкую квалификацию или занятых в неформальном секторе¹²⁷</p> <p>1.3.4. Доля лиц (в возрасте 18-24 лет) бросивших учебу после неполного среднего образования (класс 8-9) и не продолживших образование или профподготовку (основная группа риска)¹²⁸</p> <p>1.3.5. Доля лиц из категории НРУ (в возрасте 15-24 лет), не закончивших начальную школу (основная группа риска).¹²⁹</p>

¹²³ Категория НРУ охватывает лиц, нигде не работающих, не учащихся и не являющихся экономически активными (например, во Франции в возрастной группе 20-24 экономически неактивные составляют 7,8%, а безработные – 13,1% (НРУ всего 20,9%); в возрастной группе 15-19 лет экономически неактивные составляют 3,5%, а безработные – 4,0% (всего 7,4%). В среднем во Франции в группе 15-24 лет экономически неактивные составляют 5,65%, безработные – 8,55%, НРУ всего 14,2%.

¹²⁴ The OECD Action Plan for Youth: Giving Youth a Better Start in the Labour Market, Paris, 2013. <http://www.oecd.org/newsroom/Action-plan-youth.pdf>

¹²⁵ UN Sustainable Development Goals till 2030. Goal 8. (<https://sustainabledevelopment.un.org/>); Torino process. 2016–17. European Training Foundation. В Голландии, группа НРУ рассчитывается для возрастной группы 15-29 (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017, see Table 7 in this Report; OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015, see Table 8).

¹²⁶ Torino process. 2016–17. European Training Foundation.

¹²⁷ В странах Группы 20, предлагается к 2025 году на 15% сократить долю лиц из числа молодежи, входящих в категорию НРУ или лиц имеющих низкую квалификацию и входящих в категорию НРУ или занятых в неформальном секторе. (Создание качественных рабочих мест для всех, инвестиции в подготовку кадров и сокращение неравенства для содействия всеохватному и значительному росту. (Декларация министров труда и занятости Группы Двадцати. Анкара, 03-04 сентября 2015 года); см. также базу данных WISE, в которой предлагается оценивать категорию НРУ по ее доле в численности молодежи в возрасте 15-24 лет.

¹²⁸ В странах Евросоюза, планируется к 2020 году сократить долю бросивших учебу (в возрасте 18–24 лет) после неполного среднего образования и не продолживших образование (профподготовку) до уровня менее 10%. (A strategic framework for European cooperation in education and training. EU Council conclusions. 2009). (Этот индикатор также применяется в Туринском процессе: «Доля категории лиц в возрасте 18–24 лет в разрезе пола, получивших только неполное среднее образование и не продолживших образование или подготовку в течение четырех недель до проведения опроса». (2016–17. ETF).

¹²⁹ Лица из категории НРУ (в возрасте 15-24 лет), не закончивших начальную школу являются основной группой риска. См.: «База данных международных индикаторов эффективности навыков для трудоустройства и производительности (WISE)». В зависимости от уровня развития страны, лица из категории НРУ, не закончившие среднее образование также могут входить в группу особого риска.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
	1.3.6. Доля лиц в возрасте 15 лет, провалившихся на экзамене 2 уровня по шкале PISA по чтению, письму, математике и естественным наукам ¹³⁰
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 2: СТЕПЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ ВЫПУСКА КАДРОВ ПОТРЕБНОСТЯМ УЧАЩИХСЯ И РЫНКОВ ТРУДА	
2.1. Цель: <i>Повысить соответствие ПТО потребностей молодежи, взрослых, и работающих в обучении и занятости</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Профориентация и подготовка кадров должны быть направлены на приобретение учащимися знаний, навыков и способности к трудоустройству в целях их социализации, занятости, личного и профессионального развития (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010) - Профессиональная подготовка должна соответствовать интересам учащихся, их текущим и перспективным потребностям, а также потребностям в кадрах в стране и регионах (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010) - Обеспечить чтобы люди могли получать и совершенствовать способности и умения к производительному труду для их личной удовлетворенности и благосостояния (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008) - Подготовка должна учитывать социальное происхождение, культурный и образовательный уровень учащихся, а также их интересы в области образования и занятости (МОТ, 1975) - Усваиваемые знания и навыки должны включать последние достижения в изучаемой области (ЮНЕСКО, 2015) - Подготовка должна способствовать творчеству и новаторству (Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.1. Доля выпускников ПТО, повысивших свой образовательный (профессиональный) уровень после завершения программы обучения¹³¹ 2.1.2. Доля выпускников ПТО, трудоустроенных по тому профилю (и квалификации), по которым они прошли подготовку¹³² 2.1.3. Доля выпускников ПТО, которые трудоустроились или продолжили образование или подготовку (в том числе в ВУЗе) через 12-36 месяцев после завершения обучения¹³³ 2.1.4. Доля выпускников ПТО, удовлетворенных результатами профобучения спустя 12-36 месяцев после его завершения¹³⁴

¹³⁰ В странах Евросоюза, планируется к 2020 году сократить долю лиц в возрасте 15 лет, не успевающих по чтению, математике и естественным наукам (провалившихся на экзамене 2 уровня по шкале PISA по чтению, письму, математике и естественным наукам), до уровня ниже 15%. (Torino Process. 2016-2017. ETF; A strategic framework for European cooperation in education and training. EU Council conclusions. 2009).

¹³¹ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia. 2012.

¹³² Индикатор EQAVET (Европейской модели качества профессионального образования и подготовки). (http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en).

¹³³ Индикатор EQAVET.

¹³⁴ Индикатор EQAVET.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
2.2. Цель: Улучшить процесс перехода выпускников ПТО на рынок труда	
<p>- Предложение профессий должно соответствовать <i>текущему спросу</i> на них и формировать компетентности для <i>перспективных</i> потребностей рынка труда посредством связей сферы труда со сферой образования (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010)</p> <p>- Подготовка должна развивать универсальные и функциональные навыки, пригодные для применения на рабочем месте, в том числе навыки предпринимательства, в целях успешного перехода от учебы к трудовой жизни (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010)</p>	<p>2.2.1. Доля выпускников ПТО, получивших в результате обучения одно из следующих преимуществ связанных с работой:¹³⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - сменили статус с «незанятый» (если были безработными или не входили в состав рабочей силы) на «трудоустроенный» (на условиях полной или частичной занятости) - стали заниматься более квалифицированным трудом (включая занятых полный или неполный рабочий день/ работавших до и после прохождения профподготовки) - после обучения создали или расширили свое предприятие, получили повышение в должности, увеличили свой доход, получили иные преимущества связанные с работой <p>2.2.2. Доля трудоустроенных в общей численности выпускников ПТО в возрасте 20-34 лет с учетом их гендерной структуры (завершивших подготовку за 1-3 года до даты опроса)¹³⁶</p> <p>2.2.3. Доля работодателей, удовлетворенных тем, что подготовка выпускников отвечает их потребностям¹³⁷</p>
2.3. Цель: Повысить соответствие профессиональной подготовки потребностям рынка труда	
<p>- Предложение профессий должно соответствовать <i>текущему спросу</i> на них и формировать компетентности для <i>перспективных</i> потребностей рынка труда посредством связей сферы труда со сферой образования (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010)</p>	<p>2.3.1. Уровень занятости населения в трудоспособных возрастах (НТВ) с учетом их гендерной структуры (доля занятых и самозанятых в общей численности НТВ (20-64 лет)¹³⁸</p>

¹³⁵ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012.

¹³⁶ Torino process. 2016–17. European Training Foundation.

¹³⁷ National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012; этот же индикатор предложен EQAVET: «Доля работодателей данного сектора, удовлетворенных тем, что подготовка выпускников ПТО соответствует требованиям рабочих мест». (http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en);

¹³⁸ Этот индикатор заимствован из европейской стратегии, предписывающей к 2020 году повысить уровень занятости у женщин и мужчин в возрасте 20-64 лет до 75%. (Выводы Совета Европы от 19.11.2010. 2010/С 326/05). «Занятыми» считаются лица, которые в учетном периоде работали не менее одного часа за плату или участие в прибыли или временно отсутствовали на такой работе. (Torino process. 2016–17. European Training Foundation).

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>- Профессиональная подготовка кадров должна быть связана с более широкими задачами экономического роста, занятости, стратегиями развития страны и отдельных отраслей (МОТ, 2008)</p>	<p>2.3.2. Уровень безработицы НТВ (лиц в возрасте 15-64 лет) с учетом их гендерной структуры (доля НТВ, которые в учетном периоде не были наемными работниками или самозанятыми и которые готовы работать и активно ищут работу)¹³⁹</p> <p>2.3.3. Доля самозанятых в общей численности занятых¹⁴⁰</p> <p>2.3.4. Доля труднозаполняемых вакансий по сравнению с общей численностью занятых¹⁴¹</p> <p>2.3.5. <i>Дефицит квалификаций</i>: Доля занятых на рабочих местах, которые требуют более высокую квалификацию по сравнению с имеющейся (например, малоквалифицированные рабочие занимающие рабочие местах требующие высокой квалификацией, или рабочие на должностях техников)¹⁴²</p> <p>2.3.6. <i>Несоответствие профессии</i>: Доля занятых получивших профессиональное образование по одной профессии, но работающих по другой профессии¹⁴³ (например, сварщик, работающий электриком, или дипломированный техник определенного профиля, занятый в должности рабочего или техника).</p> <p>2.3.7. <i>Избыток квалификации</i>: доля НТВ на рабочих местах, требующих более низкую квалификацию, чем имеющаяся¹⁴⁴</p> <p>2.3.8. Отклонение доли выпускников ПТО (обладающих Сертификатами и Дипломами техника) принадлежащих предполагаемому сектору будущего трудоустройства от доли данных секторов в региональной рабочей силе¹⁴⁵</p>

¹³⁹ Torino process. 2016–17. European Training Foundation.

¹⁴⁰ Torino process. 2016–17. European Training Foundation.

¹⁴¹ Модифицированный индикатор, разработанный на основе: National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012.

¹⁴² Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017.

¹⁴³ Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017.

¹⁴⁴ Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017.

¹⁴⁵ Индикатор предложен автором доклада. Такими укрупненными секторами могут выступать: сельское хозяйство, обрабатывающая и добывающая промышленность, строительство, сфера услуг (здравоохранение, образование, коммунальные услуги, гостиничный и ресторанный сектор, услуги ремонта автотранспорта и т.д.), транспорт и ИКТ. Отклонение отраслевой структуры выпускников от предполагаемого трудоустройства можно оценивать по: а) происходящим изменениям в региональной структуре занятости за последние 5-10 лет, а также по б) текущей отраслевой структуре выпускников ПТО по сравнению со структурой отраслевой занятости в регионе.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
	<p>2.3.9. Численность квалифицированных рабочих и техников выпускаемых ежегодно по сравнению с численностью рабочих и техников в составе региональной рабочей силы (в разрезе основных секторов экономики, если возможно)¹⁴⁶</p> <p>2.3.10. Структура НТВ по максимально достигнутому уровню образования (подготовки) с учетом их гендерной структуры¹⁴⁷</p> <p>2.3.11. Доля НТВ обладающих квалификациями дипломированного техника и высшим образованием¹⁴⁸ (или доля лиц 30-34 года с теми же квалификациями) (уровень 5 и 6 по МСКО) с учетом их гендерной структуры¹⁴⁹</p> <p>2.3.12. Доля НТВ (в возрасте 20–64 лет) с квалификацией не ниже Сертификата III уровня (высококвалифицированные работники)¹⁵⁰</p> <p>2.3.13. Доля НТВ, имеющих и готовых применять более, чем одну профессиональную квалификацию¹⁵¹</p> <p>2.3.14. Доля НТВ с адекватными базовыми навыками (уровень грамотности не ниже 3) или по уровню грамотности (1,2 и 3)¹⁵²</p>
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 3: РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДОСТУПА К ПРОФОБРАЗОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ	

¹⁴⁶ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁴⁷ Torino process. 2016–17. European Training Foundation (данный индикатор также включен в число международных индикаторов навыков для трудоустройства и производительности (WISE)).

¹⁴⁸ Этот индикатор применяется в Нидерландах (“OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017”, см. Таблицу 7 данного доклада).

¹⁴⁹ В странах Евросоюза планируется, что к 2020 году доля лиц в возрасте 30-34 лет, имеющих диплом техника и степень бакалавра (уровень 5 и 6 по МСКО) должна составить не менее 40%. (A strategic framework for European cooperation in education and training. EU Council conclusions. 2009; Torino process. 2016–17. European Training Foundation.)

¹⁵⁰ В Австралии, в период с 2009 по 2020 год планируется вдвое увеличить долю граждан в возрасте 20-64 лет, имеющих квалификацию не ниже Сертификата III уровня. (National Agreement for Skills and Workforce Development. Commonwealth of Australia 2012). Такая квалификация охватывает Сертификаты III, IV уровня, дипломы техника, степень бакалавра и выше; аналогичный индикатор применяется в Нидерландах (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017). См. Таблицу 7 данного доклада; также является индикатором EQAVET: доля обладающих профессиональными квалификациями среди экономически активного населения (15-74 лет).

¹⁵¹ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁵² National Agreement Performance Information 2011: National Agreement for Skills and Workforce Development, Productivity Commission, Canberra. Commonwealth of Australia 2012; аналогичный индикатор применяется в Нидерландах (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017). См. Таблицу 7 данного доклада.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
3.1. Цель: Обеспечить равенство возможностей доступа к инфраструктуре профессиональной подготовки в регионах, городской и сельской местности	
<p>- Расширить инфраструктуру образования и подготовки и доступ к возможностям профессиональной подготовки в регионах, городской и сельской местности (Выводы в отношении профессиональных навыков, способствующих росту производительности труда, занятости и развитию, МКТ, МОТ (2008)</p>	<p>3.1.1. Полезная площадь государственных учреждений ПТО (в м²) на 1,000 населения в возрасте 15-24 лет в региональном разрезе¹⁵³</p> <p>3.1.2. Численность педагогических кадров (и отдельно административного аппарата) государственных учреждений ПТО на 1,000 населения в возрасте 15-24 лет в региональном разрезе¹⁵⁴</p> <p>3.1.3. Разнообразие программ ПТО: Количество полноценных программ уровня Сертификата и Диплома техника на 100,000 населения в возрасте 15-24 лет в региональном разрезе¹⁵⁵</p> <p>3.1.4. Количество мест в общежитиях (отдельно в училищах и технических колледжах) на 1,000 населения в возрасте 15-24 лет в региональном разрезе¹⁵⁶</p>
3.2. Цель: Снизить препятствия для групп риска в доступе к профессиональной подготовке и трудоустройстве	
<p>- Системы подготовки кадров должны обеспечивать равные возможности всем людям, независимо от расовой и религиозной принадлежности и возраста, особенно лицам с особыми потребностями- молодежи, неквалифицированным, лицам с ограниченными возможностями здоровья, работникам старшего возраста, безработным, мигрантам, представителям коренного населения, национальных меньшинств, социально исключенных групп, и работникам</p>	<p>3.2.1. Различия между всеми учащимися и идентифицированными уязвимыми группами (показатели уязвимых групп по сравнению с показателями всех учащихся ПТО) в следующих сферах¹⁵⁸:</p>

¹⁵³ Индикатор предложен автором доклада. Полезная площадь учреждений ПТО включает площадь аудиторий, учебных цехов и лабораторий. В случае учреждений сельскохозяйственного профиля полезная площадь включает сельскохозяйственные угодья, используемые в учебных целях.

¹⁵⁴ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁵⁵ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁵⁶ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁵⁸ В Австралии планируется к 2030 году устранить гендерные различия и обеспечить равный доступ ко *всем уровням* образования и профессиональной подготовки по таким параметрам, как уровень участия в ПТО, доля завершивших обучение, доля трудоустроенных выпускников, по следующим группам риска (по сравнению со всеми учащимися ПТО): аборигены, лица с ограниченными возможностями здоровья, выходцы из слоев с другим культурным и этническим происхождением, жители удаленных районов, выходцы из семей с низким социально-экономическим статусом, а также женщины (National Report on Social Equity in VET. Transition and Post-School. Education and Training Transitions and Post-School Education and Training. Australian Council for Educational Research ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC). Australia. 2013; данный индикатор также используется в EQAVET (Европейской модели качества профессионального образования и подготовки). http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en). Например, о группах риска в Австралии см. Таблицу 6 данного доклада.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>малых и средних предприятий, неформальной экономики, сельского хозяйства и самозанятым (МОТ, 1958; МОТ, 1975; МОТ, 2005; Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009);</p> <p>- Обеспечить равный доступ всем женщинам и мужчинам к доступному и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, включая университетское (ЦУР ООН на период до 2030 года);</p> <p>- Обеспечить «равенство возможностей и обращения» в области профессиональной занятости и профессии (МОТ, 1958);</p> <p>- Содействовать гендерному равенству в области подготовки и занятости; устранить логистические, экономические и культурные препятствия для доступа к профессиональной подготовке и ученичеству, особенно в нетрадиционных профессиях (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010, ЦУР ООН 4);</p> <p>- Подготовка по любой из возможных специальностей должна быть доступна всем, быть всеохватной и в одинаковой мере доступной мужчинам и женщинам без какой-либо дискриминации, равно как всем лицам с ограниченными возможностями здоровья, а также представителям других социально и экономически уязвимых групп (ЮНЕСКО, 2015; ЦУР ООН 4);</p> <p>- Широкий и равноправный доступ гендерных и недостаточно представленных групп к возможностям профессиональной подготовки и трудоустройства должен привести к повышению уровня их экономической активности (Стратегия профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати)¹⁵⁷;</p>	<p>- участие в ПТО: Доля молодежи 15-24 года обучающихся в ПТО (на программах Сертификата и Диплома техника) по сравнению с долей групп риска обучающихся в ПТО;</p> <p>- доля всех учащихся по сравнению с долей учащихся из групп риска успешно завершивших обучение;</p> <p>- доля всех учащихся ПТО по сравнению с долей учащихся из групп риска обучающихся на программах более высокого уровня и программах STEM;</p> <p>- доля неработающих и необучающихся (НРУ) в составе всей молодежи и среди каждой из уязвимых групп (в возрасте 15-24 года);</p> <p>- доля всех выпускников ПТО по сравнению с долей выпускников из групп риска которые успешно были заняты и самозаняты на рынке труда;</p> <p>- полученный уровень образования и квалификации у молодежи 15-24 года по сравнению с тем же среди групп риска¹⁵⁹.</p> <p>3.2.2. Различия между уровнем экономической активности мужчин и женщин и групп риска¹⁶⁰</p> <p>3.2.3. Различия в уровне владения навыками чтения, письма и счета между группам риска и НТВ¹⁶¹</p>

¹⁵⁷ Устранение препятствий для участия женщин на рынке труда и повышение качества их трудоустройства посредством профессиональной подготовки и другими способами входит в число приоритетов стран Группы Двадцати.

¹⁵⁹ Индикатор равенства, применяемый в Нидерландах: доля НТВ из числа мигрантов с крайне низким уровнем профессиональных навыков (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017).

¹⁶⁰ В странах Группы 20 предлагается к 2025 году сократить гендерный разрыв между уровнями экономической активности мужчин и женщин на 25%. (Декларация Министров труда и занятости Группы Двадцати: предотвращение структурной безработицы, создание качественных рабочих мест и стимулирование экономической активности населения. Мельбурн, 11 сентября 2014 года).

¹⁶¹ In the Netherlands, the following equity indicator is applied: Disparities in proficiency level in literacy and numeracy of WAP with immigrant background (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017)

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 4: КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ КАДРОВ	
4. Цель: Обеспечить качество профессиональной подготовки кадров	
<p>- Качество подготовки, аттестации, сертификации и преподавания должно быть гарантировано в целях обеспечения мобильности квалификаций и их признания в отраслях и учебных заведениях (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010);</p> <p>- Повысить качество образования и профессиональной подготовки посредством внедрения системы обеспечения качества ПТО (Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009);</p> <p>- Необходимо разработать стандарты (на основе взаимодействия с работодателями и организациями трудящихся), касающиеся всех аспектов подготовки кадров – профессиональных квалификаций, учебных программ, систем аттестации и сертификации, квалификации педагогического состава, методических материалов, требований безопасности, материально-технического обеспечения, защиты и охраны окружающей среды (ЮНЕСКО, 2015);</p> <p>- Следует разработать стандарты качества и систему аттестации педагогов, обеспечив им возможность соответствовать таким стандартам (МОТ, 2005; ЮНЕСКО, 2015);</p> <p>- Необходимо создать систему сертификации учебных заведений и обеспечения качества предлагаемых ими учебных программ (МОТ, 2005; ЮНЕСКО, 2015);</p>	<p>4.1. Доля квалификаций ПТО спецификации которых утверждены национальными компетентными организациями (предпочтительно разработанные на основе профессиональных стандартов)¹⁶²</p> <p>4.2. Доля учреждений ПТО, получивших национальную аккредитацию в соответствии с правилами, обеспечивающими качество обучения¹⁶³</p> <p>4.3. Доля учреждений ПТО, применяющих внутренние системы обеспечения контроля качества обучения, по закону или по собственной инициативе¹⁶⁴</p> <p>4.4. Доля программ ПТО, утвержденных национальными компетентными организациями (предпочтительно разработанные на основе профессиональных стандартов)</p> <p>4.5. Доля выпускников учреждений ПТО, ежегодно проходящих квалификационное оценивание в порядке установленном компетентными организациями (по процедурам предпочтительно базирующимся на профессиональных стандартах)¹⁶⁵</p> <p>4.6. Степень удовлетворенности <i>обучаемых</i> качеством обучения- условиями обучения, качеством преподавателей, ясностью ожиданий в отношении обучения, степенью подготовленности к работе и т.д.¹⁶⁶</p>

¹⁶² В Корее, используется следующий индикатор качества: Число стандартов компетентности применяемых при разработке учебных программ. (OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015)

¹⁶³ Этот индикатор EQAVET может быть надежным только в случае если система обеспечения качества профобразования позволяет лишать аккредитации учебные заведения не выполняющие правила. (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training) http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en

¹⁶⁴ EQAVET indicator

¹⁶⁵ В Корее применяется следующий индикатор качества: Количество инструментов тестирования используемых при оценивании квалификаций (OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015).

¹⁶⁶ См. раздел доклада 5.1 (AQTF quality indicator service. Report.2011-2012. Australian Council for Educational Research (ACER))

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>- Учебные заведения следует обеспечить соответствующим финансированием и квалифицированными кадрами; они должны поддерживать высокое качество учебных программ, методик, материально-технического оснащения и материалов, а также обновлять содержание учебных программ и компетентности педагогического состава с учетом требований рынка труда (МОТ, 2010);</p> <p>- Необходима система для оценки, признания и сертификации навыков, в том числе ранее приобретенных работником, а также предыдущего опыта. Оценка навыков должна быть объективной и недискриминационной и связана со стандартами (МОТ, 2005; ЮНЕСКО, 2015).</p>	<p>4.7 Степень удовлетворенности <i>работодателей</i> качеством обучения-условиями обучения, качеством преподавателей, степенью подготовленности к работе и т.д.¹⁶⁷</p>
<p>ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 5: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ (НО)</p> <p>5. Цель: Обеспечить доступность профессиональной подготовки в целях трудоустройства на протяжении всей жизни</p>	
<p>- Поддерживать способность к трудоустройству <i>на протяжении всей жизни</i> посредством обеспечения доступа к возможностям образования и подготовки тогда, когда это нужно людям, и на любом уровне профессиональной подготовки (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010);</p> <p>- Возможности для непрерывного обучения следует предоставлять каждому человеку на протяжении его трудовой жизни <i>без каких-либо ограничений</i>, касающихся возраста, пола, предыдущего образования и подготовки, как внутри формальной системы образования, так и вне ее. Профподготовка должна быть гибкой включая использование краткосрочных курсов и дистанционное обучение, а также обучение на рабочих местах для обеспечения учащимся непрерывного процесса входа, выхода и возврата в систему образования (МОТ, 2005; ЮНЕСКО, 2015);</p>	<p>5.1. Доля лиц в возрасте 25-64 лет с учетом их гендерной структуры, ежегодно участвующих в программах профессионального обучения и подготовки¹⁶⁸</p> <p>5.2. Количество учебных часов программ профессионального образования, ежегодно посещаемых следующими категориями лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лица в возрасте 25-64 лет; - женщины (в составе той же возрастной группы); - уязвимые категории (неквалифицированные, безработные и т.д.)¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Смотри раздел доклада 5.1 (AQTF quality indicator service. Report.2011-2012.)

¹⁶⁸ В странах Евросоюза, к 2020 году не менее 15% лиц в возрасте 25-64 лет должны участвовать в непрерывном обучении (A strategic framework for European cooperation in education and training. Council conclusions. EC. 2009). Аналогичный индикатор предложен в базе данных международных индикаторов эффективности навыков для трудоустройства и производительности (WISE) и в Туринском процессе: «Доля лиц в возрасте 25–64 лет в разрезе пола, указавших на то, что они получали образование (проходили подготовку) за четыре недели до даты опроса» (Torino process. 2016–17. European Training Foundation.)

¹⁶⁹ Индикатор НО, применяемый в Корее: количество учебных часов программ НО, посещаемых лицами в возрасте не менее 45 лет, женщинами, работниками на временном трудовом договоре и работниками МСП. (OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015).

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>- Сделать реальным непрерывное обучение и профессиональную мобильность. Улучшить возможности для перехода учащихся с <i>одного уровня квалификации на другой</i> (Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009);</p> <p>- Система подготовки должна признавать результаты предыдущего обучения и соответствующий опыт работы (ЮНЕСКО, 2015) и предлагать возможности <i>непрерывного процесса обучения</i> путем планомерного перехода с одного уровня подготовки на более высокий (МОТ, 2005; МОТ, 2008; МОТ, 2010);</p> <p>- Следует поощрять непрерывное обучение на <i>отраслевом уровне</i> для приобретения работниками новых и актуализации имеющихся навыков, сохранения способности работников трудоустроиваться, а предприятий – сохранять свою конкурентоспособность (МОТ, 2008; МОТ, 2010; ЮНЕСКО, 2015).</p>	<p>5.3. Доля работников, указавших на наличие дефицита навыков по сравнению с требованиями их рабочих мест¹⁷⁰</p> <p>5.4. Доля населения в трудоспособных возрастах (НТВ), освоивших и способных применять более, чем одну профессиональную квалификацию¹⁷¹</p>
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 6: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ В ПРОФОБУЧЕНИИ	
6. Цель: Обеспечить эффективность использования ресурсов для подготовки кадров	
<p>- Повысить <i>эффективность</i> образования и профессиональной подготовки кадров (Стратегия Европейского союза в области образования и профессиональной подготовки. Выводы Совета Европы. 2009)</p>	<p>6.1. Количество студенто-месяцев (или студенто-недель) обучения осуществляемых ежегодно на 1 квадратный метр полезной площади (на одного члена педагогического коллектива) учреждений ПТО (училищ и колледжей раздельно)¹⁷²</p>
ОБЛАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 7: ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ	
7. Цель: Повысить участие в партнерствах по профессиональной подготовке и развитию способностей к трудоустройству	
<p>- Улучшить социальный диалог и практику трипартизма между правительствами и организациями рабочих и организациями работодателей для усиления социальной сплоченности (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.</p>	<p>7.1. Доля важных решений в области подготовки кадров и повышения трудовой занятости разработанных и осуществленных на основе социального диалога¹⁷³</p>

¹⁷⁰ В Нидерландах применяется следующий индикатор: Доля работников с полным средним или средним специальным образованием, указавших на наличие у них дефицита навыков по сравнению с требованиями рабочих мест (OECD skills strategy diagnostic report: The Netherlands. 2017).

¹⁷¹ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁷² Индикатор предложен автором доклада.

¹⁷³ Индикатор предложен автором доклада.

Требования международной политики в области профессиональной подготовки	Практически применяемые индикаторы
<p>ILO, 2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поощрять вовлеченность работодателей и трудящихся в социальный диалог и государственно частное партнерство в области профессиональной подготовки кадров (ILO, 2008; ILO, 2010; UNESCO, 2015); - Академическое обучение должно сочетаться с производственной подготовкой (МОТ, 2005); - Следует поощрять участие работодателей и трудящихся в <i>социальном диалоге</i> и государственно-частных партнерствах в области подготовки кадров. (МОТ, 2008; МОТ, 2010; ЮНЕСКО, 2015); - На <i>производстве</i> работодатели обязаны обеспечивать обучение, а работники – использовать имеющиеся возможности непрерывного обучения (МОТ, 2010); стимулы должны быть предложены работникам для обучения включая оплачиваемый учебный отпуск и другие формы. Государство должно поддерживать подготовку кадров на производстве посредством: обеспечения качества подготовки без отрыва от производства, сертификации полученных навыков и соответствующих мер стимулирования (МОТ, 2008); - Следует поощрять разумное сочетание государственных и <i>частных учебных заведений</i> ПТО при ответственности государственных органов за содействие учащимся при выборе учебных заведений и обеспечении качества предлагаемых программ (ЮНЕСКО, 2015); - Поощрять подготовку в местах проживания населения, при котором обучение проводится в соответствии с выявленными местными экономическими возможностями и потенциалом трудоустройства, и в соответствии с потребностями социально уязвимых и маргинальных категорий населения (МОТ, 2010). 	<p>7.2 Число функционирующих национальных, секторных и региональных трехсторонних органов в области профессиональной подготовки¹⁷⁴</p> <p>7.3. Доля учреждений ПТО, заключивших с отраслевыми организациями соглашения о подготовке кадров или оценке навыков выпускников¹⁷⁵</p> <p>7.4. Количество ежегодно подписываемых договоров ученичества на производстве¹⁷⁶</p>

¹⁷⁴ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁷⁵ Индикатор предложен автором доклада.

¹⁷⁶ OECD skills strategy diagnostic report: Korea. OECD. 2015.

ЛИТЕРАТУРА:Документы МОТ о политике РЛР

1. Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
2. Конвенция 1975 года о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142)
3. Декларация 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. МКТ
4. Конвенция и Рекомендация 1964 года о политике в области занятости (№ 122)
5. Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (№ 195)
6. Выводы в отношении профессиональных навыков, способствующих росту производительности труда, занятости и развитию, МКТ, МОТ (2008).
7. Выход из кризиса: глобальный пакт о рабочих местах. 2009, МОТ

Другие документы о политике РЛР

8. Рекомендация ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (в редакции 2015 года)
9. Стратегия Европейского союза в области образования и подготовки. Выводы Совета Европы. 2009
10. Цели ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года.
(<https://sustainabledevelopment.un.org/>)

Документы Группы Двадцати

11. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: стратегия подготовки кадров Группы Двадцати. МОТ (2010)
12. План Группы Двадцати по обеспечению качества рабочих мест. Декларация Министров труда и занятости Группы Двадцати. Анкара, 2015
13. Декларация министров труда и занятости стран Группы Двадцати: предотвращение структурной безработицы, создание качественных рабочих мест и повышение уровня экономической активности. Мельбурн, 11 сентября 2014 года
14. Lifelong learning strategy- G20 meeting. IOE. VIAC. March 2010.
15. Promoting better labour market outcomes for youth. OECD. ILO. August 2014 (доклад о занятости молодежи и системах ученичества, подготовленный для встречи министров труда и занятости Группы Двадцати в Мельбурне, Австралия, 10-11 сентября 2014)
16. Towards an inclusive future. Shaping the world of work. Ministerial Declaration. G20 Labour and Employment Ministers meeting. Germany. 19 May of 2017

Научные доклады и документы

17. Aggarwal A., V. Gasskov. Comparative Analysis of National Skills Development Policies: A guide for policy makers. Decent Work Technical Support Team for Eastern and Southern Africa, Pretoria, South Africa. Skills and Employability Department, Geneva. 2013
18. Andrews K.: The Concept of Corporate Strategy, 2nd Edition. Dow Jones Irwin. 1980; M. Porter: "What is Strategy?" In: Harvard Business Review (Nov-Dec 1996)
19. AQTF quality indicator service. Report.2011-2012. Australian Council for Educational Research (ACER)
20. Bednarz A. Lifting the lid on completion rates in the VET sector: How they are defined and derived. NCVET. 2012
21. EQARF indicators, reviewing and agreeing definitions. European Framework for Quality Assurance in Education and Training (ENQA-VET). 2009
22. Getting skills right: Skills for Jobs indicators. OECD 2017
23. Guidelines for VET Policy Review. Draft. UNESCO. ED/ESB/VET/2010/02. March 2010
24. Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries. Report for the human resource development pillar of the G20 Multi-Year Action Plan on Development. OECD and the World Bank in collaboration with ETF, ILO and UNESCO.2013;
(<http://www.oecd.org/employment/skills-for-employment-indicators.htm>)
25. King.K: A Technical and Vocational Education and Training Strategy for UNESCO. A Background Paper. 2009
26. Lipinska.P, E.Schmid and M. Tessaring: Zooming in on 2010. Reassessing vocational education and training. Cedefop. 2007

27. Measuring Progress in VET: the European Training Foundation (ETF) approach. ETF.2017
28. National Agreement for Skills and Workforce Development, Productivity Commission, Canberra. Commonwealth of Australia 2012
29. National Agreement Performance Information 2011: National Agreement for Skills and Workforce Development, Productivity Commission, Canberra. Commonwealth of Australia 2012
30. National Workforce Development Strategy. Australian Workforce and Productivity Agency. C National Report on Social Equity in VET.
31. National Report on Social Equity in VET. Transition and Post-School Education and Training Transitions and Post-School Education and Training. Australian Council for Educational Research. ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC).
32. OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands.2017
33. OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Korea. 2015
34. Pierre G., M.L.S. Puerta, A.Valerio and T. Rajadel. STEP Skills Measurement Surveys. Innovative Tools for Assessing Skills STEP.WB. Discussion paper 1421. July 2014
35. Правила игры. Международные трудовые нормы: краткое введение, Женева. МОТ, 2009
36. Recommendation of European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training.
37. Report of the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Brussels. 2014
38. Steiner.G: Strategic Planning. Free Press, 1979; H. Mintzberg: The Rise and Fall of Strategic Planning. Basic Books, 1994;
39. Transition and Post-School Education and Training Transitions and Post-School Education and Training. Australian Council for Educational Research ACEReSearch. National VET Equity Advisory Council (NVEAC). Commonwealth of Australia 2013
40. База данных WISE (<http://www.skillsforemployment.org/KSP/en/SearchResults/index.htm>)
41. Wyatt T. International benchmarking of vocational education and training. ANTA. NCVER. 2004