



**КРАТКИЙ СБОРНИК
ЛУЧШИХ ПРАКТИК
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
СТРАН БРИКС**

Содержание	
Введение	4
Бразилия	5
1. Финансирование системы подготовки кадров	5
2. Структура системы подготовки кадров	6
3. Успешные кейсы подготовки кадров национального уровня	7
4. Заключение	11
Россия	12
1. Проблемы и задачи России в сфере подготовки рабочих кадров	12
2. Деятельность ключевых организаций в сфере подготовки рабочих кадров	12
3. Примеры реализации лучших практик на федеральном и региональном уровнях	14
4. Деятельность на международном уровне	17
5. Заключение	17
Индия	18
1. Национальная политика в сфере подготовки кадров Индии	18
2. Структура системы подготовки кадров	18
3. Финансирование системы подготовки кадров	19
4. Примеры создания успешной системы подготовки кадров	19
5. Заключение	22
Китай	23
1. Национальная политика в сфере образования и подготовки кадров	23
2. Структура системы образования и подготовки кадров	24
3. Система профессионального образования	25
4. Лучшие практики подготовки кадров Китая	26
5. Национально-культурный контекст внедрения лучших мировых практик в Китае	27
ЮАР	28
1. Основные положения системы подготовки кадров ЮАР	28
2. Структура системы образования	29
3. Структура управления образованием и профессиональной подготовкой в ЮАР	29
4. Финансирование системы подготовки кадров ЮАР	30
5. Лучшие практики системы подготовки кадров ЮАР	31
6. Заключение	33
BRICS	34
1. Общая ситуация в сфере подготовки кадров	34
2. Важные документы и соглашения	34
3. Проекты БРИКС в сфере профессионального образования и подготовки кадров	34
4. Взаимодействие с другими организациями и объединениями	35
5. WorldSkills	35
6. Заключение	35
Заключение	38

Введение

Задача создания систем сквозной подготовки кадров в странах БРИКС — основа построения новых экономик

Для решения масштабной задачи создания в России сквозной системы подготовки кадров для рынков будущего целесообразно рассмотреть опыт стран БРИКС. Это позволит построить систему, основанную на практиках подготовки кадров, релевантных для российской экономики. Данному вопросу посвящено настоящее аналитическое исследование, в рамках которого рассматриваются преимущественно практики подготовки рабочих кадров.

Несмотря на существенные различия в организации рынка труда и системы подготовки кадров в Бразилии, России, Индии, Китае и Южной Африке все страны сталкиваются с **общими угрозами**:

- **высокий уровень безработицы**, который на сегодняшний день связан с неравным доступом к образовательной инфраструктуре (неравнозначным вовлечением в образовательную экосистему), а в ближайшем будущем — со структурными изменениями в экономиках развивающихся стран;
- **возможное отсутствие спроса на низкоквалифицированный труд в будущем** ввиду полной автоматизации ручных операций. Это приведет к исчезновению целого класса профессий и уже сейчас актуализирует необходимость опережающей подготовки кадров для новых задач.

Таким образом, переход стран БРИКС к экономическим системам нового уклада диктует задачу построения в этих странах системы опережающей подготовки кадров.

Уже сегодня страны БРИКС ставят перед собой **амбициозные цели**, например:

- **Индия**: подготовка и переподготовка 250 миллионов специалистов к 2035 году;
- **Китай**: подготовка 140 миллионов квалифицированных специалистов, из которых не менее трети работает в высокотехнологичных отраслях;
- **Россия**: создание и модернизация 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году.

Риск истощения ресурсов, а также низкая отдача от инвестиций в инновационную сферу в странах БРИКС создают спрос на новый тип кадров, обладающих:

- способностью быстро адаптироваться к меняющимся технологиям;
- навыками, позволяющими создавать устойчивые кооперационные связи при решении задач (soft skills).



Список компетенций не исчерпывается данным перечнем. Каждая из стран БРИКС делает собственные ставки в зависимости от специфики экономики для развития компетенций и национальной системы образования. Информация о них также доступна в этом аналитическом сборнике, который может быть полезен всем интересующимся темой динамичного изменения основ кадровой подготовки.

Бразилия

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

Систему подготовки кадров Бразилия строит на пересечении сфер *труда, технологий и культуры*.

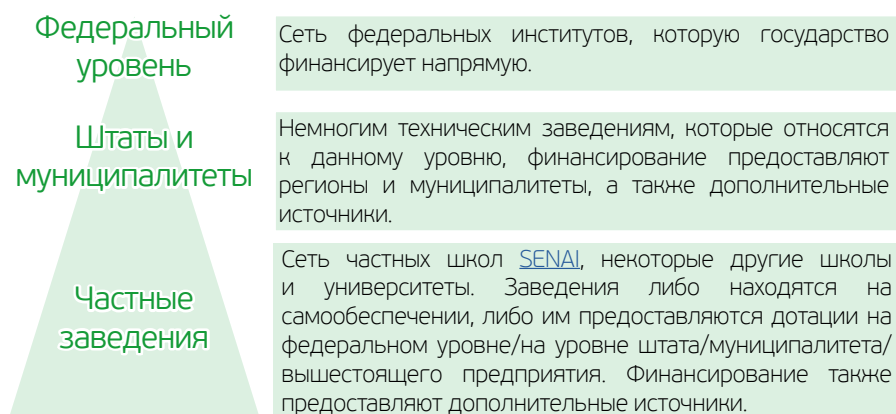
Труд понимается как неотъемлемая часть человеческих достижений, с одной стороны, и как экономическая деятельность, с другой. Это принцип, превосходящий разделение между физической и умственной работой, направленный на обучение рабочих демократичному поведению как граждан вне зависимости от их статуса руководителя или подчиненного.

Наука и технологии понимаются как совокупность знаний, накопленных человечеством, которые дают возможность развивать производственные мощности.

Культура — это принцип, относящийся к этическим, эстетическим и политическим ценностям, лежащий в основе функционирования общества.

1. Финансирование системы подготовки кадров

Финансирование подготовки кадров проводится **на трех уровнях**: федеральном; уровне штатов и муниципалитетов; частных заведений.



Дополнительные источники финансирования включают:

- **FUNDEF** — фонд поддержки и развития фундаментального образования и оценки преподавания. Фонд направляет средства в сектор начального образования (1—9 класс). В 2010 г. через него в систему образования поступило **\$ 22 млрд**. Согласно действующему законодательству, не менее 60% отчислений из фонда должно расходоваться на выплаты преподавателям. FUNDEF работает за счет зарезервированного дохода.

FUNDEF (2010 — \$22 млрд)

Налог на добавленную стоимость на уровне штата	Отчисления регионов в пользу гос. фондов	Федеральные компенсации	Федеральный налог на добавленную стоимость на экспорт
------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------

- Государственная программа **PRONATEC** ставит своей целью сделать профессиональное техническое образование доступным для максимально широкого круга лиц. В рамках PRONATEC финансирование (в самых различных формах) предлагается учебным заведениям.

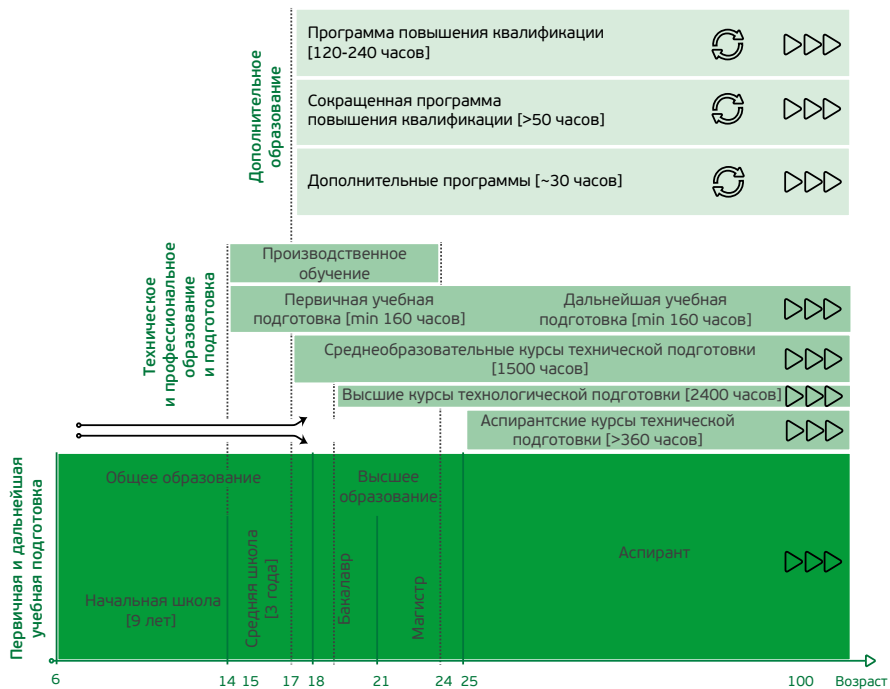
2. Структура системы подготовки кадров

ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ СЛЕДУЮЩИМИ СЕТЯМИ



Курсы первичной и дальнейшей учебной подготовки программ среднего образования можно совмещать с обучением в школе. Среднеобразовательные курсы технической подготовки доступны со второго года обучения в старшей школе. Также доступны различные способы повышения квалификации: сокращенные и дополнительные квалификационные программы.

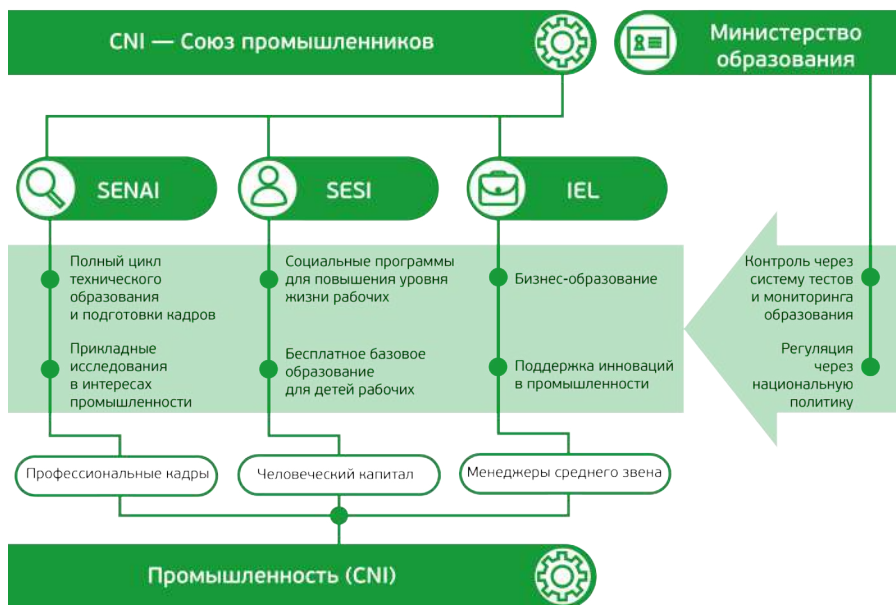
За подготовку кадров, в частности, отвечает [Министерство образования](#), и, опосредованно, [CNI](#) (Национальная конфедерация промышленности) через такие организации, как SENAI, [SESI](#) (Социальная служба промышленности) и IEL (Институт Эувардо Лоди).



↻
повторяемый формат
(разные курсы в одном формате)

⇔
возможность параллельного
прохождения программ

▶▶▶
возраст поступления
неограничен при наличии
базовой подготовки



3. Успешные кейсы подготовки кадров национального уровня

К наиболее успешным кейсам подготовки кадров национального уровня можно отнести:

- национальную программу обеспечения доступа к техническому образованию и занятости [PRONATEC](#);
- совмещение среднего образования и подготовки технических кадров;
- программы профессионально-производственной подготовки кадров;
- комбинированные типы образования (непрерывное образование, специальная педагогика, образовательные программы для молодежи и взрослых, удаленное образование);
- SENAI;
- прогнозирование в образовании и подготовке кадров.

3.1. Национальная программа обеспечения доступа к техническому образованию и занятости PRONATEC

Основная проблема реорганизации системы подготовки кадров — значительная неоднородность населения (географическая, экономическая, культурная и социальная).

Для её преодоления была запущена национальная программа обеспечения доступа к техническому образованию и занятости, или PRONATEC. Программа предоставляет финансирование образовательным учреждениям, которые участвуют в подготовке технических кадров, и ставит своей целью обеспечить программами профессионального технического образования максимально широкий круг лиц. Для этих целей было выделено \$3,8 млрд.

В рамках программы PRONATEC запущено несколько подпрограмм:

Rede e-Tec Brazil	Программа направлена на запуск курсов дистанционного обучения для первичной учебной подготовки. В рамках программы было открыто 958 центров удаленного образования. Цель в 220 тыс. учащихся к 2010 г. была успешно достигнута.
Profuncionario	Программа подготовки педагогов, позволяющая совмещать обучение с работой в школе. Учителя могут пройти учебную подготовку удаленно.
Brazil Professionalized	Программа обновления, расширения и открытия региональных технических школ. В рамках этой программы 330 тыс. преподавателей прошли профессиональную переподготовку. Было открыто 78 новых школ, состоялось 232 проекта по расширению учебных заведений.
Финансирование программ подготовки кадров	8,1 млн бюджетных мест в секторе профессионального технического образования было предложено в рамках программы в период 2011—2014 гг.

По итогам этой политики в международном Чемпионате [WorldSkills International](#) 2015 Бразилия заняла первое место по общему числу медалей. Всего Бразилия [получила](#) 32 медали, 25 из них удостоились участники программы PRONATEC.

3.2. Совмещение среднего образования и подготовки технических кадров

Первичная и дальнейшая учебная подготовка в Бразилии — это курсы, направленные на увеличение количества специалистов и улучшение их навыков на любом уровне образования. Минимальный объем курсов — 160 ч.

Главное достоинство этих курсов — возможность совмещения со средним образованием (курсы доступны с 14 лет). Существует несколько видов таких курсов:

- курсы, являющиеся последним этапом базового образования, который интегрирован в систему среднего образования для завершивших начальную школу;
- курсы, проходящие параллельно с этапом среднего образования. Предоставляются тем, кто закончил либо получает среднее образование. Запись на каждый курс оформляется отдельно, а их проведение может быть организовано в одном и том же образовательном учреждении;
- курсы дальнейшего обучения, предоставляемые закончившим среднее образование.

Преимущества такого подхода:

- малообеспеченным лицам дается возможность в короткие сроки получить образование и оплачиваемую работу;
- короткие циклы обучения делают образовательную систему гибкой. Она способна оперативно реагировать на изменения рынка труда, не допуская как недостатка, так и переизбытка кадров.

Дальнейшей ступенью образования являются курсы программ среднего образования технической подготовки. Их также можно совместить с обучением в школе — поступление возможно со второго класса старшей школы.

3.3. Программы профессионально-производственной подготовки кадров (4ПК)

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

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

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

Плюсы программ профессионально-производственной подготовки кадров:

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

3.4. Комбинирование образовательных концепций

Бразилия успешно использует и сочетает различные концепции образования.

Непрерывное образование. Бразильская система подготовки кадров разбита на множество коротких блоков, которые обычно длятся не дольше 3 лет. В результате этого люди могут в кратчайшие сроки приступить к работе, а знания и навыки получают те лица, которые действительно в них нуждаются, т.к. обучение на следующей ступени начинается тогда, когда сотрудник чувствует в этом потребность. Специализированные программы позволяют получать только необходимые навыки и компетенции, а короткие циклы делают систему гибкой. Не возникает проблемы преждевременного морального устаревания учебных программ.

Удаленное образование. Концепции удаленного образования в полной мере соответствуют упомянутые выше программы Rede e-Tec Brazil и Profuncionario.

Образовательные программы молодежи и взрослых. Для охвата максимально широкого круга населения первичная и дальнейшая учебная подготовка позволяют вернуться в школу (для получения начальной профессиональной квалификации, продолжения обучения с перспективой повышения) и получить дальнейшее образование людям, которые не получили образования в соответствующем возрасте. Таким образом, максимально задействуется кадровая база страны.

3.5. SENAI

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

Важная информация:

- более 1800 курсов в более чем 25 областях, связанных с промышленностью;
- 3,5 млн студентов, присоединившихся к программам за последний год;
- более 40 тыс. преподавателей;
- более 700 школ;

SENAI отличают следующие характерные черты.

Уход от стандартной модели «школы». Для охвата удаленных территорий SENAI располагает:

- 272 подвижными учебными классами, которые укомплектованы учебными материалами, лабораториями и рабочими местами для практических занятий;
- 3 кораблями, которые предоставляют образовательные услуги по берегам Амазонки.

Модель финансирования:

- компании выплачивают налог: 1% зарплатного фонда всего промышленного сектора;
- если компания нуждается в запуске специализированной программы, она делает дополнительный взнос;
- 66% бюджета должно быть направлено на предоставление бюджетных мест студентам и рабочим с низким уровнем доходов, вне зависимости от наличия рабочего места.

Тесное сотрудничество с компаниями:

- школы SENAI тесно связаны с компаниями (например, школы под началом Мерседес). Компании предоставляют консультации при разработке учебной программы и т.д.;
- если компании требуется обучение специфической технологии в специфической области, она может предоставить оборудование и провести повышение квалификации педагогов.

SENAI активно использует современные инновационные методы подготовки кадров. Например, SENAI выступил [организатором](#) Чемпионата WorldSkills 2015.

3.6. Прогнозирование в образовании и подготовке кадров

Для анализа текущей и прогнозирования будущей ситуации на рынке труда и в системе подготовки кадров используются следующие методики:

• Карта профессионально-технического образования

Министерство образования Бразилии использует данный инструмент как методику выравнивания спроса и предложения на рынке труда. Карта — это метод, в котором текущая и будущая потребности в специальностях анализируются и сопоставляются с количеством специалистов. Кроме того, это стимулирует диалог между системой подготовки кадров и предприятиями.

• Прогнозирование потребностей в кадровых ресурсах

Для обеспечения соответствия образования требованиям рынка труда PRONATEC планирует и организует деятельность служб, реализующих программу. В процессе принимают участие 15 министерств и различные учреждения системы профессионального технического образования. Министерства предоставляют подробный прогноз потребностей в технических специалистах и их области деятельности. Затем строится так называемая Карта выявленных потребностей. Многие организации используют ее при планировании приемных кампаний.

4. Заключение

Бразилия проводит активную образовательную политику в сфере подготовки технических кадров. Подготовка эта направлена, в первую очередь, на увеличение общего количества специалистов.

Характерные черты такой политики:

- максимально широкая целевая аудитория. Бразилия адресует свои программы подготовки кадров представителям всех социальных слоев;
- активное участие государства, которое поддерживает организации всех уровней. Пример — программа PRONATEC;
- комплексный подход к решению проблемы. Комбинирование образовательных модальностей — пример такого комплексного подхода;
- задействованный потенциал частных образовательных сетей. SENAI, на который приходится большая часть зачислений в секторе технического образования, является частной сетью;
- тесное сотрудничество образовательных учреждений с представителями промышленности.

Россия

1. Проблемы и задачи России в сфере подготовки рабочих кадров

Сегодня Россия вступила в период реформирования устаревших систем как в области подготовки рабочих кадров, так и в сфере производства в целом. Основная работа по этим направлениям определяется рядом актуальных для страны задач.

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

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

Существует **разрыв между российскими показателями качества и лучшими мировыми стандартами** как на производстве, так и в системе подготовки рабочих кадров. Если предприятие, на котором учащиеся проходят производственную практику, не отвечает современным стандартам, оно также не может обеспечить современные требования к уровню подготовки кадров. В большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы.

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

2. Деятельность ключевых организаций в сфере подготовки рабочих кадров

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

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

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

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

[Министерство промышленности и торговли Российской Федерации](#) (Минпромторг России) осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере промышленного и оборонно-промышленного комплекса; в области развития отраслей промышленности (авиационная техника, судостроение, машиностроение, электроника и др.), технического регулирования и обеспечения единства измерений, а также функции уполномоченного федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственное регулирование внешнеторговой деятельности.

В сферу внимания Минпромторга России попадают в том числе вопросы отраслевых профессиональных стандартов.

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

[Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов](#) (АСИ) — это автономная некоммерческая организация, созданная Правительством Российской Федерации для реализации комплекса мер в экономической и

социальной сферах, в частности, для продвижения приоритетных проектов, реализации мероприятий по улучшению предпринимательской среды в России, развитию профессиональных кадров. Действует с 11 августа 2011 г.

В сфере подготовки рабочих кадров в том числе:

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

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

В стране существует ряд конкурсов и чемпионатов, способствующих развитию системы подготовки рабочих кадров. Так, Минобрнауки России отвечает за проведение всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по профессии и специальности среднего профессионального образования. Минтруд России отвечает за проведение Всероссийского конкурса профессионального мастерства «[Лучший по профессии](#)». Минпромторг, в свою очередь, с Агентством стратегических инициатив координируют отраслевое развитие движения WorldSkills, в частности корпоративные чемпионаты по стандартам WorldSkills, национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills — [WorldSkills Hi-Tech](#), чемпионаты [JuniorSkills](#), соревнования [Future Skills](#).

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

3. Примеры реализации лучших практик на федеральном и региональном уровнях

3.1. Развитие движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)

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

Впервые Россия заявила о намерении вступить в WorldSkills в 2011 г., по предложению Агентства Стратегических Инициатив. Россия сделала ставку на WorldSkills как на зарекомендовавшую себя систему, позволяющую в кратчайшие сроки обеспечить соответствие качества подготовки кадров мировым стандартом



и осуществлять регулярное развитие в процессе обмена лучшим мировым опытом. 45-й Международный чемпионат WorldSkills Competition пройдёт в 2019 г. в г. Казани.

С 2014 г. официальным представителем Российской Федерации в WorldSkills International и оператором конкурсов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills на территории России является Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», учреждённый Правительством Российской Федерации совместно с АСИ, Минобрнауки России и Минтрудом России. В соответствии с [посланием](#) Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 2015 г. название союза «Ворлдскиллс Россия» изменяется на «Молодые профессионалы».

Союз создан как базовый центр подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, осуществляющий как подготовку членов Национальной сборной, так и содействие развитию профобразования России, развитие системы профессиональных стандартов, обучение экспертов и т.п. В ближайших планах создание шести межрегиональных центров компетенций, аккредитованных по стандартам WorldSkills, их подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка 700 преподавателей, разработка учебно-методических комплексов, формирование предложений по актуализации образовательных стандартов и квалификационных требований по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям. Уже создано 56 региональных координационных центров и планируется открытие таких центров в каждом регионе РФ.

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

3.2. Проект «Дуальное образование»

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

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

С 2014 года АСИ реализует проект «Дуальное образование» в 13 пилотных регионах России. В рамках дуальной модели началось обучение студентов по образовательным программам, разработанным с учётом требований работодателей.

205
учебных заведений —
участников проекта



1005
предприятий —
участников проекта



20899
студентов
в проекте



5602
наставника
в проекте



3.3. Примеры предприятий, применяющих современные методики подготовки кадров

Примерами активной и эффективной работы в области подготовки кадров, необходимых предприятию, могут быть следующие организации:

- ПАО «[Объединённая Авиастроительная Корпорация](#)». Ведёт разработку и апробацию системы сертификации выпускников вузов и профессиональную аккредитацию образовательных программ авиастроительного профиля в рамках совместного проекта с Минпромторгом России и [Роснано](#);
- АО «[Объединённая Двигателестроительная Корпорация](#)». Тиражирует практики дуального образования на предприятиях корпорации;
- ОАО «[Российские Железные Дороги](#)». Осуществляет самостоятельную подготовку большего количества необходимых компании кадров в учебных центрах ОАО «РЖД». В 2013—2014 гг. разработано 34 профессиональных

- стандарта по профессиям, специфичным для ж/д транспорта;
- ОАО «[Росэлектроника](#)». Осуществляет прогнозирование потребностей и подготовку кадров в рамках модернизации действующих производств;
 - ПАО «[РусГидро](#)». Реализует программу опережающего развития кадрового потенциала персонала. Ведёт разработку профессиональных стандартов по гидроэнергетике;
 - ОАО «[Челябинский трубопрокатный завод](#)». В рамках тиражирования практик дуального образования ведёт образовательную деятельность по 11 профессиональным образовательным программам на площадке работодателя.

4. Деятельность на международном уровне

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

Global Education Futures Forum (GEFF)

GEFF — это уникальный международный проект, инициированный группой российских экспертов в 2012 г. Его основная цель — понять направление развития передовых образовательных систем мира и обозначить вектор, определяющий возникновение глобальной образовательной экосистемы. В состав экспертного совета GEFF входят 26 ведущих экспертов из США, России, Китая, Кореи и Японии и других стран.

Встреча GEFF, прошедшая в 2015 г. в Казани в рамках чемпионата WorldSkills, была посвящена рабочим кадрам.

Skills Development Working Group при Деловом Совете БРИКС

Рабочая группа по сотрудничеству в сфере профессиональной подготовки кадров Skills Development Working Group является одной из семи рабочих групп Делового совета стран БРИКС, ответственной за обмен лучшими практиками в сфере подготовки кадров. Целью обмена является преодоление разрыва между потребностями быстрорастущих экономик стран БРИКС и качеством образования в этих странах. Основная задача работы группы — формирование общего видения развития компетенций будущего и разработка совместных проектов в целях его реализации.

В ближайшие три года план работы группы будет включать в себя создание Фонда развития навыков для поддержки проектов в области подготовки кадров стран БРИКС, организацию и проведение конференции стран БРИКС по дуальному образованию, определение востребованных и перспективных профессий стран БРИКС.

5. Заключение

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

Индия

1. Национальная политика в сфере подготовки кадров Индии

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

Система образования в Индии **активно развивалась** в период с 1950 по 2015 гг. Число университетов увеличилось **с 25 до 700**, а количество студентов — с 200 тыс. до 20 млн чел. Качество образования при этом остается на невысоком уровне.

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

- **низким уровнем образования** (25% населения все еще неграмотны),
- **большой долей молодого населения**: 2/3 населения страны находятся в возрасте **15—65** лет, а к 2022 г. средний возраст достигнет 29 лет (в США — 40, в Европе — 46),
- к 2035 г. в развитых странах ожидается сокращение рабочей силы на 4%, в то время как в Индии ожидается ее **рост на 32%**.

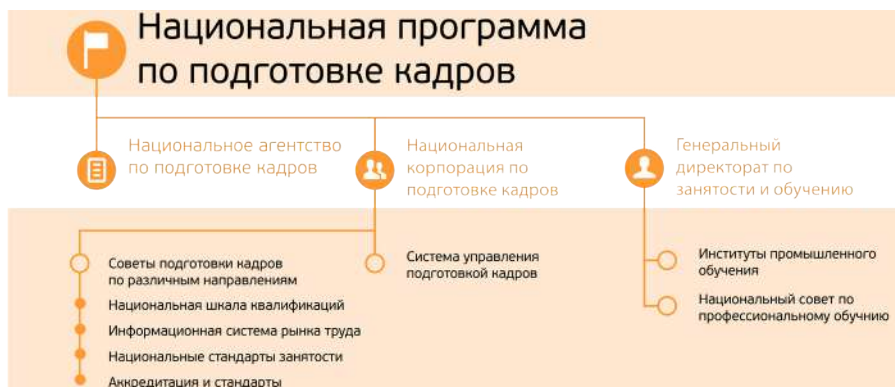
Представленные документы стратегии развития образования показывают, что Правительство Индии не ставит перед собой задачу подготовки профессионалов в перспективных сферах для новых технологических рынков. Приоритетные сферы подготовки кадров охватывают **широкий спектр базовых отраслей экономики**, таких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

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

2. Структура системы подготовки кадров

Система подготовки кадров состоит из трех организаций:

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



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

Основными **функциями** Корпорации являются:

- вовлечение представителей ключевых индустрий в образовательный процесс, для чего сформированы **38 отраслевых Советов по кадрам** (Sector Skills Councils);
- администрирование системы управления по подготовке кадров, которая контролирует и осуществляет мониторинг реализации программ подготовки кадров среди различных институтов;
- одобрение грантов и государственных займов частным образовательным институтам.

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

3. Финансирование системы подготовки кадров

Финансирование программ подготовки кадров осуществляется как в рамках **государственных программ**, так и в рамках **сотрудничества с бизнесом**.



4. Примеры создания успешной системы подготовки кадров

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

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

4.1. Вовлечение частных компаний в образовательный процесс

К наиболее успешным кейсам по созданию собственных программ подготовки кадров можно отнести компании [Hero MotoCorp](#), [Tata Motors](#), [Bharti-Walmart](#).

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

[Tata Motors](#) способствует развитию навыков благодаря [четырёхступенчатому подходу](#). Компания занимается обновлением существующих программ технической подготовки и созданием новых программ при активном сотрудничестве с государством. Она также дает возможность получить техническое образование экономически и социально уязвимым группам населения благодаря социальным программам и обучению на дому.

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

4.2. Успех нишевых игроков в системе подготовки кадров

В системе подготовки кадров Индии, помимо нескольких доминирующих организаций, важную роль играют также [нишевые игроки](#), стабильно предоставляющие определенный вид услуг в данной сфере.

В то время как «доминанты» системы нацелены на обучение сотен тысяч специалистов среди всех слоев населения и на территории всей страны, нишевые игроки фокусируются на подготовке кадров [среди отдельных социальных групп](#), требующих особого подхода. К таким группам относятся женщины с маленькими детьми, люди с ограниченными возможностями, а также люди, задействованные в традиционном секторе экономики (ремесленники, фермеры и др.).

Используя собственные уникальные подходы к взаимодействию и обучению данных слоев населения, нишевые игроки [смогли добиться успеха](#) по вовлечению в процесс подготовки кадров наиболее проблемных и труднодоступных групп населения.

4.3. Опыт создания и реформирования системы профессионального обучения

Для развития профессионального образования в Индии еще в 1950-х годах было запущено несколько программ, однако в целом система профессионального обучения [оказалась неэффективной](#). В 2012 г. вместо запланированных 25% учащихся 11-х и 12-х классов она смогла охватить лишь 3%.

Основными причинами низкой эффективности системы являются:

- [низкий спрос на профессиональное обучение](#), который вызван устоявшимся мнением о невысоком качестве данного вида образования в сравнении с классическим;
- [невозможность быстро отреагировать на изменения в отраслевых потребностях](#), что вызвано отсутствием механизма координации экономического развития и системы профессиональной подготовки кадров до 2012 г.;
- организация системы по схеме [«сверху вниз»](#) (что ориентировано в первую

очередь на планы и цели правительства) вместо схемы «снизу вверх», что отвечает потребностям населения.

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

Основными особенностями системы являются:

- **организация отраслевых советов** по кадрам для вовлечения бизнеса в процесс их подготовки;
- **охват широкой аудитории**, в том числе людей из малоразвитых и удаленных населенных пунктов, с помощью системы карьерного консультирования; это позволяет доступно объяснить людям, какие возможности у них есть для получения официальной профессии на основе их предпочтений, опыта и образования;
- **организация информационной системы о рынке труда** (LMIS), которая позволяет получать наиболее актуальную информацию о потребностях отдельных отраслей в кадрах и навыках.

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

4.4. Создание национальной системы квалификаций

Национальная система квалификаций (National Skill Qualifications Framework) была создана с целью повышения горизонтальной и вертикальной мобильности между общим и техническим образованием, а также с целью популяризации технического образования и введения сертификации знаний и навыков независимо от формы обучения.

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

Ключевыми элементами системы являются:

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

Эта система позволяет человеку достичь желаемого уровня компетенций, реализоваться на рынке труда и дает возможность вернуться для получения дополнительных навыков и повышения квалификации.

Данная система удобна для школ, учреждений дополнительного образования и тренингов, высших учебных заведений, аккредитованных властями, а также для компаний и их представителей, профсоюзов, профессиональных

объединений и частных представителей. Больше всего от данной программы квалификации **выигрывают сами учащиеся**, которые могут оценить целесообразность какого-либо навыка на определенном уровне и принять осмысленные решения касательно своей карьеры.

4.5. Международное сотрудничество

Международное сотрудничество с развитыми странами позволяет Индии продвинуться вперед в области подготовки кадров по недостающим компетенциям.

Основными странами-партнерами Индии в сфере подготовки кадров являются **Великобритания, Германия и Австралия**.

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

Такие институты, как Институт подготовки мастеров (Foremen Training Institute - FTI) в Бангалоре, Национальный образовательный медиainститут в Ченнаи и Центральный институт подготовки кадров и исследований в Калькутте, были основаны при поддержке Германии. В настоящий момент Германия предложила создать в Индии систему **«Профессиональной и общеобразовательной подготовки»** на основе немецкой системы профессионального образования.

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

4.6. Опыт сквозной подготовки кадров

Несмотря на то, что система сквозной подготовки кадров и сквозного обучения существует в Индии уже больше 50 лет, она не является основной системой образования. Системе **не хватило четких механизмов взаимодействия**, стандартизации, а также понимания основных принципов сферы образования.

В связи с этим в 2012 г. Правительство Индии отметило необходимость развития политики по продвижению образования для взрослого населения, а также необходимость создания структур и механизмов для признания, подтверждения и сертификации уже имеющегося образования. Ожидается, что система сквозного обучения может вскоре **стать стандартом** в системе подготовки кадров Индии. Примером может быть запущенная в 2014 г. магистерская программа в рамках системы сквозной подготовки кадров в Университете Дели, которая создаст положительный прецедент для будущего развития системы.

5. Заключение

Правительство Индии приступило к радикальным и амбициозным реформам системы образования, сконцентрировав все свои усилия **на увеличении числа подготовленных кадров**. Большинство из проводимых реформ и реализуемых программ были инициированы **совсем недавно**, что не позволяет объективно оценивать их эффективность на данном этапе. Однако тот опыт, который правительство Индии уже накопило и еще накопит в ближайшие 10 лет, **может оказаться очень ценным** для всех стран БРИКС для разработки собственных систем подготовки кадров.

Китай

По прошествии менее чем сорока лет с момента реформирования экономической системы и интеграции в глобальный экономический процесс Китаю удалось стать второй экономикой в мире по объему внутреннего валового продукта.

В результате совершенствования образовательных программ и системы повышения навыков Китай выиграл свои первые золотые медали на соревнованиях [WorldSkills](#) в Сан-Паулу в 2015 г. Китай принимал участие в соревновании в третий раз. Помимо четырех золотых медалей, команда из Китая выиграла шесть серебряных и три бронзовых медали, а также 12 других наград, что показывает **прогресс в реорганизации национальной системы подготовки кадров**.

1. Национальная политика в сфере образования и подготовки кадров

[Закон о профессиональном образовании](#), принятый в 1996 г., определил стандарты образовательных реформ, которые продолжают и [сегодня](#).

29 июля 2010 г. Китай опубликовал **планы и рекомендации** в сфере образовательных реформ и кадрового развития на следующее десятилетие. Рекомендации затрагивают почти все стороны образовательной системы: от детских садов до университетов, от государственных до частных учреждений, от академического до профессионального образования.

1.1. Стратегические цели развития образования и подготовки кадров

Правительство Китая считает образование и подготовку кадров долгосрочным стратегическим приоритетом, и потому продолжает улучшать её качество, делая акцент на развитии науки и программе обучения кадрового резерва.

Согласно [Национальному плану Китая](#) по средне- и долгосрочным образовательным реформам и развитию (2010—2020 гг.), можно выделить несколько **стратегических целей** до 2020 г.

Во-первых, Китаю сегодня важно построить образовательную систему и систему подготовки кадров, подходящую китайской социалистической рыночной экономике и отвечающую требованиям построения процветающего общества.

Во-вторых, к 2020 г. дошкольное образование должно быть унифицировано, в то время как популяризация обязательной девятилетней программы обучения должна быть расширена и консолидирована. При этом образование в старшей средней школе должны получать 90% процентов всех учащихся, а высшее — до 40%. Неграмотность среди молодого поколения и представителей среднего возраста должна быть устранена.

1.2. Планы по расширению базы для подготовки кадров в Китае

Согласно [Национальному плану индустриализации](#), к концу 2020 г. планируется привлечь 3,5 млн технических специалистов и 1 млн старших технических специалистов. С целью соответствия системы профессиональной подготовки нуждам работодателей из различных отраслей, а также создания условий для подготовки молодых и более опытных кадров минимум одна программа повышения квалификации для соискателя должна быть предоставлена на условиях бюджетной финансовой поддержки. Для поиска высококвалифицированных работников планируется создавать больше инструментов, лучшие кадры должны

принимать участие в международных профессиональных соревнованиях.

Государство планирует создавать специальные центры развития, высокоэффективные кадровые агентства для рационального размещения квалифицированных работников, а также улучшать технологическое сопровождение, соответствующее законодательство и модернизировать национальные стандарты.

2. Структура системы образования и подготовки кадров

В общем виде [образовательная система в Китае](#) выглядит следующим образом:

Уровень образования	Основное образование	Профессиональное образование и подготовка кадров
Высшее образование	Университеты Бакалавриат Аспирантура Постдокторантура	Политехнические институты Специализированные техникумы Технические институты
Высшее среднее образование	Основные старшие школы	Специализированные средние школы Профессиональные средние школы Школы квалифицированных работников Старшие специализированные средние школы Краткосрочные курсы по различным специальностям
Начальное среднее образование	Школы неполного образования	Профессиональные средние школы Краткосрочные курсы по различным специальностям
Начальное обучение	Начальные школы	
Дошкольное образование	Дошкольные учреждения	

В Китае [профессиональное образование](#) и тренинги относятся к техническому образованию и повышению квалификации. Оно включает в себя **различные программы**, в том числе программы обучения перед приемом на работу, программы ротации кадров, производственной практики, программы повышения квалификации на рабочем месте, а также программы сертификации.



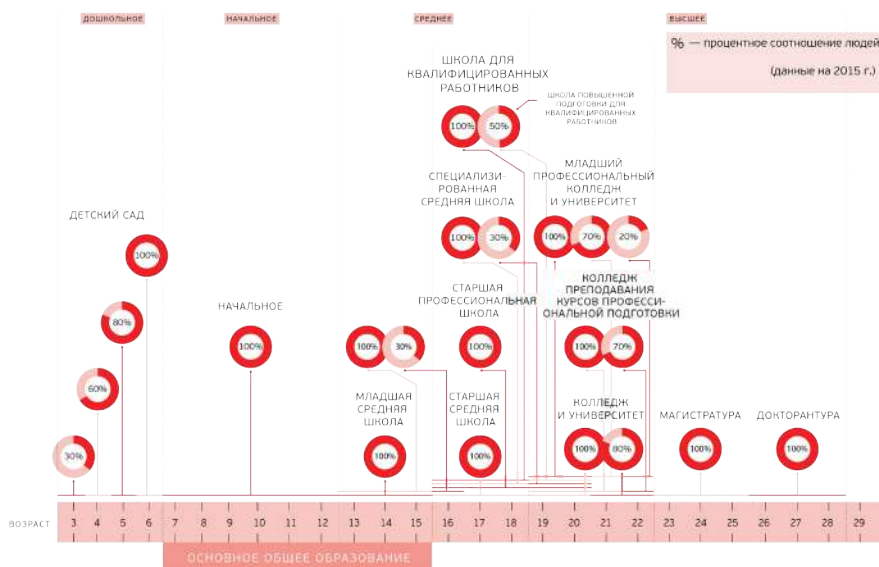
Структура системы профессионального образования и подготовки кадров представляет собой **комплекс административных мер**, распределенный между Министерством образования, которое фокусируется на профессиональном и техническом образовании, и Министерством кадровых ресурсов и социальной защиты, которое занимается отработкой навыков. В структуре играют роль и другие государственные учреждения.

3. Система профессионального образования

Доступная и простая модель получения профессионального образования включает в себя большой спектр специальностей, подразумевает высокий процент академической успеваемости по всем программам, а также условия для обучения на рабочих местах и создание комфортных отношений с работодателями.

С целью обеспечения доступности **профессионального образования** от младшей до высшей школы были учреждены профессиональные школы различного уровня. Около половины от общего числа учащихся в старших классах (более 20 млн студентов) выбирает профессиональные школы для продолжения обучения.

Профессиональное образование на основе школы



Несмотря на большое количество преимуществ система профессионального образования и подготовки кадров в Китае имеет ряд серьезных **недостатков в сравнении с международными аналогами**:

- программы профессионального образования в Китае являются узкопрофильными;
- отсутствует слаженная система взаимодействия с компаниями из различных отраслей;
- система не имеет высокого статуса среди жителей;
- преподавательский состав в сфере подготовки кадров не имеет большого опыта работы в различных отраслях;
- образование доступно не всему населению по финансовым причинам.

Для преодоления данных проблем Правительством Китая был **подготовлен ряд реформ**. Многие из них в совокупности с реализованными мероприятиями в сфере образования и подготовки кадров можно назвать лучшими практиками в этой сфере.

4. Лучшие практики подготовки кадров Китая

К лучшим практикам подготовки кадров и профессионального образования в Китае можно отнести:

- программы финансирования образования;
- международное сотрудничество;
- разработка стандартов для преподавателей;
- увеличение количества профессиональных наставников-мастеров производства;
- развитие профессионального образования в сельской местности;
- программы переподготовки кадров в Китае.

4.1. Программы финансирования образования

Чтобы уменьшить неравенство между уровнем жизни в городе и сельской местности, а также добиться равных возможностей профессионального образования провинции страны, в Китае развивают программы финансовой помощи, предназначенные для самых бедных и неблагополучных жителей.

Высшее образование и последующая подготовка кадров подразумевают оплату образовательных услуг. Но правительство представило ряд мер с целью преодоления финансовых барьеров и обеспечения доступности образования. Такие меры включают в себя схемы субсидирования студентов в профессиональных школах в размере 1500 юаней (230 долл. США) в год, что позволяет покрыть основные учебные расходы. С 2009 г. существует **программа по бесплатному обучению для студентов** профессиональных специализированных школ.

В связи с тем, что китайская экономика является одной из самых быстрорастущих в мире, значительно возросло число частных профессиональных школ, финансируемых частными предприятиями.

4.2. Международное сотрудничество

На протяжении последнего десятилетия Китай перенимал успешный опыт по применению практик в Австралии, Германии, Канаде и США. С целью улучшения условий для экономического развития Китай активно сотрудничал и обменивался опытом в сфере профессионального образования на глобальном уровне.

Китайское правительство отправило делегации более чем в 20 стран, профессиональное образование в которых находится на высоком уровне, с целью изучения успешного использования методик в сфере подготовки кадров.

Китай также приглашал зарубежных специалистов и профессионалов для проведения лекций в различных сферах, направляя приглашения в зарубежные учреждения профессионального образования о создании совместных проектов с целью продвижения систем профессионального образования в Китае.

4.3. Разработка стандартов для преподавателей

В Китае существуют строгие правила по соответствию международным стандартам преподавателей в учреждениях подготовки кадров. Согласно этим требованиям, преподаватели должны проходить практику в различных отраслях каждый год в течение месяца, либо в течение двух месяцев каждые два года. Огромное количество учреждений привлекает работников различных специализированных отраслей для регулярного обучения кадров.

4.4. Увеличение количества профессиональных наставников-мастеров производства

Каждый из [пилотных регионов страны](#) предложил свои решения основной проблемы нехватки квалифицированных профессиональных инструкторов. В провинциях Гуаньси, Хэнань и Чунцин ввели новые меры и стандарты для обучения профессиональных инструкторов в 2008 г. Другие пилотные регионы пытались привлечь профессиональных инструкторов с техническими навыками из самой индустрии. Провинция Хубэй учредила места для технических преподавателей по совместительству с контрактом на 2 года за 20 тыс. юаней (3090 долл. США) в год. Ежегодно открывается пятьдесят таких позиций. С 2008 г. провинция Гуаньси выделила более 30 млн юаней (4,6 млн долл. США) на обучение 15 тыс. профессиональных инструкторов и отправку лучших из них за границу с целью дальнейшего образования в их области технической экспертизы.

4.5. Развитие профессионального образования в сельских областях

[Реформа профессионального образования в сельских областях](#) была основным приоритетом в каждой из экспериментальных областей. Провинция Хэнань повысила коэффициент зачисления в школы профессионального образования в сельских областях, предложив каждому из округов 1 млн юаней (154,5 тыс. долл. США) за зачисление определенного количества новых студентов каждый год. Провинция увеличила коэффициент зачисления до 55 тыс. студентов в год в период 2006—2009 гг. Провинция Гуань создала большое количество профессиональных школ на уровне округов в попытке повысить коэффициент зачисления. Эти школы ориентированы на развитие навыков, относящихся к местной сельской экономике.

4.6. Программы переподготовки кадров в Китае

Согласно требованиям рынка труда в Китае, правительство внедрило несколько обширных [программ переподготовки кадров](#), включая: “Трехлетнюю десятиллионную программу”, “Программы обучения для молодых предпринимателей”, “Программу обучения для высококвалифицированных сотрудников”, “Производственную сертифицированную программу подготовки для выпускников профессиональных учреждений”.

5. Национально-культурный контекст внедрения лучших мировых практик в Китае

Китай является многонациональным государством с самобытной культурой и географическими особенностями. Для успеха национальных реформ государство должно отслеживать и учитывать все характерные для конкретных территорий нюансы, т.е. **должна производиться локализация**.

Успехи локализации связаны в первую очередь с активностью местных заинтересованных сторон, быстро реагирующих на требования их экономики. Примеры **успешного внедрения программ и сложности применения** на национальном уровне указывают на то, что местные правительства должны осознавать свою ответственность и контролировать планирование и внедрение реформ.

Децентрализация реформ профессионального образования и подготовки кадров существенно помогла успешному продвижению программ, но в то же время местные правительства оказались не в состоянии распределять достаточное количество ресурсов для выполнения правительственных программ и нормативов. Местные власти могут тратить большие суммы на экспериментальные программы, но для успешного внедрения этих программ необходимы еще большие государственные капиталовложения.

1. Основные положения системы подготовки кадров ЮАР

Развитие образования сегодня входит в число [пяти ключевых приоритетов работы Правительства ЮАР](#), установленных президентом [страны Джейкобом Зумой](#), а также является одной из первостепенных задач, содержащихся в [Национальном плане развития до 2030 г.](#) Для преодоления существующих проблем и достижения основных целей в данной области формируются многочисленные **институты и программы политики**.

До сих пор одной из проблем являются последствия режима апартеида. Значительные усилия и крупные капиталовложения требуются для того, чтобы восполнить огромные пробелы в системе подготовки кадров, явившиеся результатом сорока лет функционирования дискриминационной системы раздельного образования по расовому признаку, когда белые дети получали качественное школьное образование фактически бесплатно, в то время как их чернокожие сверстники могли рассчитывать только на т.н. [«образование банту»*](#) — основу всей системы апартеида. Подобные ошибки прошлого привели к тому, что современная система образования и профессиональной подготовки сталкивается с многочисленными вызовами: высокий процент неграмотных среди взрослого населения, недостаточный уровень квалификации учителей, расовый дисбаланс среди обучающихся и т.д.

Следующая проблема непосредственно связана с одной из общих сложностей национальной экономики ЮАР, а именно с серьезными различиями в экономическом положении городских и сельских районов страны. Существует значительный дефицит базовой инфраструктуры и учебных ресурсов в образовательных учреждениях малых городов и сел.

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

В число основных целей развития системы подготовки кадров ЮАР входят:

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

* В соответствии с Законом об образовании банту (1953), прямо предусматривающем, что чернокожим детям нужно преподавать лишь навыки, необходимые для работы на белых.

2. Структура системы образования

Система состоит из трех основных компонентов:

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

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

Дальнейшее образование и профессиональная подготовка предполагают обучение в 10—12 классах, а также профессиональное образование в средних специальных учебных заведениях ([колледжи технического и профессионального образования](#) и [«общественные» колледжи](#)). В колледжах технического и профессионального образования (TVET*-колледжах) молодежь и взрослое население, окончившие, как минимум, девять классов, могут получить уровень образования выше обязательного школьного, но ниже уровня вузов. Основной задачей таких колледжей является профессиональная подготовка выпускников школ, наделение их **необходимыми для трудоустройства знаниями и навыками**. Акцент данных учреждений на **профессиональном образовании и подготовке рабочих специальностей** отвечает потребностям экономики ЮАР и концентрируется на подготовке специалистов в таких отраслях, как **машиностроение, стройиндустрия, туристический и гостиничный бизнес**, а также **менеджмент и деловое администрирование**. «Общественные» колледжи являются новым видом образовательных учреждений. Согласно положениям [Белой книги](#) по вопросам послешкольного образования и профессиональной подготовки (2013 г.), такие колледжи будут учреждаться путем **группирования в кластеры образовательных центров для взрослого населения**. Это позволит гражданам, не имеющим квалификации, не окончившим школу, потерявшим работу, сокращенным в связи с автоматизацией обучиться новым навыкам.

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

3. Структура управления образованием и профессиональной подготовкой в ЮАР

В 2009 г. вместо Министерства образования ЮАР начали функционировать два ведомства: [Министерство общего образования](#) и [Министерство высшего образования и профессиональной подготовки](#). Также действуют местные министерства образования в каждой из девяти провинций.

* TVET — Technical and Vocational Education and Training — подготовка профессиональных и технических кадров.



Правительство ЮАР



Министерство
общего
образования



Министерства
образования
провинций



Министерство
высшего
образования
и профессиональной
подготовки



Аппарат
Вице-президента

Совет
по высшему
образованию

*Развитие
высшего
образования,
обеспечение
качества*

Совет по
обеспечению
качества
общего

*и дальнейшего
образования
и профессиональ-
ной подготовки*

- Установление стандартов и мониторинг их выполнения
- Сертификация квалификаций

Южноафриканское
управление
квалификаций

*Мониторинг всех
академических
квалификаций*

Управления
отраслевого
образования
и профессиональ-
ной подготовки
(SETAs)

*Профессиональная
подготовка
кадров*

Национальное
управление
развития
профессиональ-
ных навыков

*Разработка
и реализация
национальной
политики
в области
обучения
на рабочем
месте*

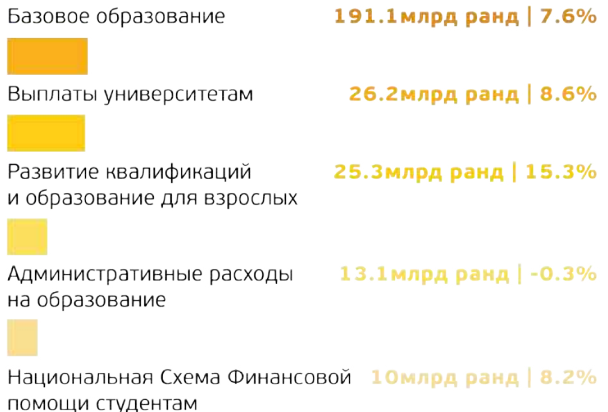
Совет
по развитию
человеческого
капитала

*• Реализация
Стратегии
развития
человеческого
капитала*

- Мониторинг достаточности обеспечения экономики трудовыми ресурсами в соответствии с Национальным планом 2030

4. Финансирование системы подготовки кадров ЮАР

По объему государственного финансирования система образования ЮАР занимает одну из ведущих позиций в мире. **Государство тратит на образование больше, чем на любую другую сферу:** около 7% ВВП и 20% общих расходов государственного бюджета. В 2015 г. объем расходов на образование увеличился на 8% по сравнению с 2014 г. и составил 265,7 млрд южноафриканских ранд (\$16,8 млрд). Схема распределения бюджета представлена в диаграмме ниже.



5. Лучшие практики системы подготовки кадров ЮАР

К лучшим практикам системы подготовки кадров ЮАР можно отнести следующие:

- управление отраслевого образования и профессиональной подготовки (SETA*);
- сбор на развитие профессиональных навыков. SETAs и Национальный Фонд развития профессиональных навыков;
- PR-кампания «Десятилетие рабочих профессий»;
- вовлечение частного сектора в систему образования и профессиональной подготовки;
- стратегия ЮАР по развитию человеческого капитала в 2010—2030 гг.

5.1. SETAs (Управления отраслевого образования и профессиональной подготовки)

SETA — это **Управление отраслевого образования и профессиональной подготовки**, учреждение профессионального образования, выполняющее роль связующего звена между образованием и профессиональной деятельностью. По состоянию на декабрь 2015 г. в стране функционируют [22 таких управления](#) (по одному для каждой отрасли экономики и роду занятий). Каждое управление ответственно за организацию **учебных стажировок, производственных практик и программ развития навыков на рабочем месте** в отдельно взятой отрасли экономики:

Отрасли и профессии, контролируемые Управлением по вопросам отраслевого и профессионального обучения

 сельское хозяйство	 банковский сектор	 химическая промышленность	 строительство	 культура, ремесла, туризм и гостеприимство, спорт
 развитие образовательных практик	 энергетика и водная промышленность	 обработка волокна и производство	 финансы и бухгалтерия	 производство еды и напитков
 лесная промышленность	 здравоохранение и социальное обеспечение	 страхование	 местные органы власти	 промышленность, инженерия и связанные услуги
 СМИ и информационные технологии	 добыча полезных ископаемых	 госуслуги	 безопасность	 услуги
 транспорт		 оптовая торговля и розничная продажа		

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

5.2. Сбор на развитие профессиональных навыков. SETAs и Национальный Фонд развития профессиональных навыков

Сбор на развитие профессиональных навыков — это форма налога, ежегодно взимаемая с работодателей. Размер сбора составляет 1% от месячного

* SETA — Sector Education and Training Authority — Управление отраслевого образования и профессиональной подготовки. В данном случае употребляется во множественном числе.

объема затрат работодателя на оплату труда. Общий объем собранных средств распределяется между Управлениями отраслевого образования и профессиональной подготовки (порядка 80%) и [Национальным Фондом развития профессиональных навыков](#) (около 20%).

Средства, поступающие Управлениям, распределяются следующим образом:

- административные издержки (не более 10%);
- «обязательные гранты», выплачиваемые работодателям по получении от работодателя Плана развития профессиональных навыков на рабочем месте;
- «гранты по усмотрению», выплачиваемые работодателям в рамках реализации Плана по развитию отраслевых профессиональных навыков соответствующего Управления.

Национальный Фонд развития профессиональных навыков уполномочен направлять поступающие средства на следующие цели:

- проекты по развитию профессиональных навыков, отмеченные как приоритетные в Национальной стратегии по развитию профессиональных навыков;
- проекты по развитию профессиональных навыков, направленные на достижение целей, поставленных в Законе о развитии профессиональных навыков (Skills Development Act);
- иная деятельность, инициированная Министром высшего образования и профессиональной подготовки, направленная на повышение национальных стандартов развития профессиональных навыков.

5.3. PR-кампания «Десятилетие рабочих профессий, 2014—2024 гг.»

В ЮАР сохраняется высокая потребность в квалифицированных представителях рабочих профессий для обеспечения устойчивого функционирования промышленности и стимулирования экономического роста. Целый ряд национальных стратегий отмечает данную потребность в качестве приоритетного направления развития профессиональных навыков населения. В соответствии с положениями Национального плана развития к 2030 г. в стране должно ежегодно выпускаться 30 тыс. представителей рабочих специальностей. Для выполнения настоящей задачи Министерство высшего образования и профессиональной подготовки запустило 8 августа 2014 г. информационную и PR-кампанию [«Десятилетие рабочих профессий»](#), направленную на популяризацию среди молодежи рабочих специальностей в качестве карьерного выбора.

Основной акцент в рамках кампании делается на:

- привлечение работодателей с тем, чтобы обеспечить большее число рабочих мест для обучающихся рабочим специальностям;
- помощь в профессиональной ориентации (представители местных общественных структур, муниципальные советники и специалисты по профориентации в колледжах);
- знакомство учащихся школ с профессиональным образованием, проведение для учащихся шестого класса и выше интерактивных выставок, в рамках которых школьники могут попробовать себя в роли представителей рабочих профессий.

5.4. Вовлечение частного сектора в систему образования и профессиональной подготовки

Показательным является пример компании [Adcorp](#), которая является крупнейшей компанией в ЮАР по аутсорсингу бизнес-процессов и управлению диверсифицированными трудовыми ресурсами. Деятельность компании сосредоточена в трех ключевых направлениях: подбор постоянного персонала, обеспечение временным персоналом и аутсорсинг бизнес-процессов.

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

Профессиональное ориентирование (проведение дней карьеры в колледжах, информирование учащихся о возможностях участия в соревнованиях WorldSkills и других программах, нацеленных на развитие профессиональных навыков).

Ученический договор между работодателем, студентом и образовательным учреждением (все контрагенты несут ответственность).

Программы профессионального обучения на рабочем месте и в образовательном учреждении (комбинирование теории и практики).

Экзамен по профессии (проводит независимая организация) и выдача сертификатов (независимая оценка компетенций).

5.5. Стратегия ЮАР по развитию человеческого капитала в 2010—2030 гг.

[Стратегия по развитию человеческого капитала](#) — это документ, определяющий национальную политику в сфере профессионального развития кадров на двадцатилетний период с 2010 г. Документ разработан Южноафриканским Советом по развитию человеческого капитала и включает в себя пять ключевых задач (и необходимость мониторинга соответствующих индикаторов):

- укрепление фундамента для развития человеческого капитала;
- совершенствование системы обеспечения высококвалифицированными специалистами (особенно редкими) в областях, наиболее отвечающих социально-экономическим потребностям страны;
- усиление вовлеченности работодателя в процесс сквозного образования;
- повышение уровня занятости населения посредством разработки промышленных политик, инноваций, НИОКР;
- обеспечение взаимосвязи стратегических целей выбранного направления.

6. Заключение

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

БРИКС

1. Общая ситуация в сфере подготовки кадров

За последние несколько лет сотрудничество стран БРИКС по вопросам социальной сферы значительно усилилось. Появившийся после присоединения ЮАР в 2010 г. формат объединил страны разных регионов земного шара со схожими проблемами, потребностями и амбициями. При существующих планах БРИКС по дальнейшему сотрудничеству руководство стран начало работу над объединением не только на почве торговых отношений: страны налаживают взаимный обмен знаниями, опытом и образовательными проектами.

2. Важные документы и соглашения

Договорная база для сотрудничества стран БРИКС в сфере образования и подготовки профессиональных и технических кадров начала формироваться сравнительно недавно. Основное сотрудничество стран БРИКС идет по двум направлениям: сотрудничеству Министерств Образования стран и сотрудничеству в рамках работы [Делового Совета БРИКС](#). Вместе с тем многие компании стран взаимодействуют между собой напрямую. Первая встреча министров образования стран БРИКС произошла в 2013 г. в штаб-квартире ЮНЕСКО и заложила начало тесного сотрудничества стран БРИКС в сфере TVET. При взаимодействии с ЮНЕСКО был составлен совместный отчет, представляющий видение развития образования в странах, а также рекомендации дальнейшему сотрудничеству.

В рамках саммита БРИКС министры образования встретились в Кейптауне в 2014 г. Результатом встречи стала Кейптаунская декларация, которая привела к подписанию [Меморандума о взаимопонимании и сотрудничестве в сферах науки, технологий и инноваций](#), который и положил официальное начало работе БРИКС в этом направлении.

2015 г. ознаменовался двумя важными встречами министров в марте в [Форталезе](#) (Бразилия) и в ноябре в [Москве](#). В декларациях по итогам этих двух встреч намечились основные рабочие проекты в сфере образования и подготовки кадров.

3. Проекты БРИКС в сфере профессионального образования и подготовки кадров

Среди проектов БРИКС на сегодняшний день можно выделить [BRICS Universities League](#), [BRICS Network University](#), взаимное признание дипломов и степеней, а также стимулирование взаимного обмена студентами и преподавательским составом. Особый акцент делается на подготовку квалифицированных профессиональных и технических кадров. Для работы в этом направлении в рамках BRICS Business Council была создана [Рабочая группа по развитию профессиональных навыков](#) (SDWG).

Во время [форсайт-сессии](#) в Москве в июле 2015 года представители стран* определили сильные и слабые стороны своих экономик, а также сферы и направления, по которым они могут эффективно сотрудничать. Все присутствовавшие представители стран отметили необходимость обмена опытом и наработками в сфере науки и образования, и в особенности в сфере подготовки профессиональных и технических кадров. По итогам июльской форсайт-сессии в Москве была разработана Дорожная карта на 2015—2018 гг., которая включает в себя проекты в сфере профессионального и технического образования и науки.

* На июльской встрече не присутствовали представители Китая.



Сотрудничество БРИКС в сфере высшего образования и подготовки технических и профессиональных кадров



4. Взаимодействие с другими организациями и объединениями

Сфера TVET является приоритетом не только для стран БРИКС, поэтому они активно сотрудничают с другими международными организациями и объединениями и участвуют с ними в совместных проектах. Среди партнеров можно выделить ЮНЕСКО, МОТ* и G20. Отдельно следует выделить опыт сотрудничества объединения [IBSA](#) — Индии, Бразилии и ЮАР — в проектах по развитию Африки и Латинской Америки**, в которые вошли и образовательные проекты.

5. WorldSkills

БРИКС серьезно относится к инициативе [WorldSkills](#) и возможностям, которые она предоставляет в сфере повышения профессиональных навыков. В этом году Бразилия впервые принимала соревнования у себя в [Сан-Паулу](#), а в 2019 г. чемпионат будет проведен в России, в [Казани](#). Национальные команды демонстрируют постепенное улучшение результатов, во многом благодаря повышенному интересу руководства стран к развитию профессиональных навыков. Кроме того, БРИКС планирует использовать стандарты соревнований [WorldSkills International](#) в профессиональном и техническом образовании и организовать [WorldSkills BRICS](#) — ориентировочно в 2018 г.

6. Заключение

Поскольку активная работа и сотрудничество между странами БРИКС в сфере образования и подготовки профессиональных кадров начались сравнительно недавно, то большинство проектов либо пока остаётся только на бумаге, либо находится на ранних стадиях реализации. Случаи успеха двусторонних проектов единичны. Кроме того, при реализации совместных проектов не всегда используется потенциал всех пяти стран.

На данный момент страны БРИКС активно занимаются своими национальными проектами в области TVET и постепенно приступают к осуществлению совместных замыслов.

* МОТ — Международная организация труда.

** Так называемые South—South Initiatives — Инициативы Юг—Юг.

Заключение

Проведенный анализ лучших практик подготовки кадров стран БРИКС позволяет соотнести подходы к решению тех или иных проблем и задач, а также обозначить различия, обусловленные культурными, экономическими и социальными особенностями каждой страны. Следует отметить, что правительства стран формулируют задачи создания значительного количества рабочих мест и подготовки еще большего числа специалистов как для внутреннего, так и для внешнего рынков. Речь идет о подготовке нескольких сотен миллионов кадров до 2025 г.

Сравнение проблем и задач стран БРИКС

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

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

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

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

Сравнение инструментов и лучших практик стран БРИКС

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

- прогнозирование в области подготовки кадров,
- соответствие запросов промышленности и инструментов системы образования,
- создание гибкой системы подготовки и переподготовки кадров,
- повышение доступности образования.

Категория инструментов	Опыт стран БРИКС
Инструменты прогнозирования в области подготовки кадров	Большинство стран БРИКС использует стратегии и форсайт-исследования. Интересен опыт Индии по созданию информационной системы мониторинга рынка труда (LMIS), а также опыт Бразилии по составлению карты потребностей в технических специалистах.

Категория инструментов	Опыт стран БРИКС
Инструменты соответствия запросов промышленности и инструменты системы образования	В Индии и ЮАР такие механизмы реализуются через созданную сеть отраслевых советов по образованию, что является интересным опытом для изучения. В Бразилии для этой цели используются программы профессионально-производственной подготовки кадров. Также интересное решение предприняло правительство Китая, введя обязательное прохождение отраслевых практик для преподавателей раз в 2 года.
Инструменты гибкой подготовки и переподготовки кадров	Интересен опыт Бразилии и Индии, в которых созданы системы гибкой горизонтальной и вертикальной мобильности между ступенями и видами образования. Также в большинстве стран БРИКС в той или иной степени действуют программы образования для взрослого населения, которое или не имеет образования вообще, или имеет низкую квалификацию, а также для тех людей, которые потеряли работу и хотят освоить новую профессию.
Инструменты повышения доступности образования	Во всех странах БРИКС существуют программы финансовой помощи малоимущим слоям населения, большинство из которых проживает в сельской местности. Также в Индии и ЮАР проводятся кампании по повышению осведомленности молодежи в части доступных программ образования и квалификации.

Взаимодействие между странами БРИКС

Договорная база для сотрудничества стран БРИКС в сфере профессионального образования и подготовки кадров начала формироваться только в 2013—2014 гг. Результатом начального этапа такого взаимодействия является Кейптаунская декларация (2014 г.), которая привела к подписанию Меморандума и взаимопониманию в сотрудничестве в сферах науки, технологий и инноваций, который и положил официальное начало совместной работе стран БРИКС в этом направлении.

На конец 2015 г. можно перечислить следующие наиболее яркие примеры сотрудничества стран БРИКС в сфере профессионального образования и подготовки кадров.

1. Создание BRICS Universities League, целью которой является создание платформы для академического и профессионального сотрудничества, проведению совместной научной деятельности и реализации международных образовательных проектов.

2. Создание BRICS Network University с целью объединения образовательных организаций высшего образования стран БРИКС для повышения качества образования в странах БРИКС
3. Взаимное признание дипломов и степеней и стимулирование взаимного обмена студентами и преподавательскими составами с целью обмена профессиональным опытом.
4. BRICS business council, в рамках которого сформирована специальная рабочая группа по развитию профессиональных навыков (SDWG), которая занимается сотрудничеством и совместными проектами в сфере TVET. Группа уже провела ряд встреч, форсайт-сессий и разработала Дорожную карту 2015—2018 гг.

В планах имеются и другие перспективные инициативы, которые были обозначены в разработанной на июльской форсайт-сессии в Москве Дорожной карте на 2015—2018 гг. К таким инициативам относится, например, проведение World Skills BRICS, ориентировочно в 2018 году.

Рекомендации

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

- совместная поддержка конкуренции на рынке образовательных услуг: поддержка разнообразных образовательных форматов, платформ, снижение барьеров по обмену образовательными практиками. Поддержка форматов дистанционного обучения, включая прорывные направления переподготовки кадров;
- разработка и введение совместных методических рекомендаций, направленных на решение типовых проблем в области подготовки кадров стран БРИКС (внедрение модели дуального образования, создание центров компетенций Worldskills и др.);
- тиражирование практик работы с детьми школьного возраста: ранняя профориентация, вовлечение в подготовку детей по прорывным компетенциям будущего и т.д. Поддержка вовлечения детей в практику международных проектов;
- поддержка и распространение зарекомендовавших себя образовательных программ для лиц, принимающих решения, лидеров мнений, будущих лидеров новых экосистем;
- содействие корпоративному обмену практиками в сфере подготовки кадров: обобщение и тиражирование лучшего опыта частного сектора по подготовке кадров для развития.



Автономная некоммерческая организация
«Агентство стратегических инициатив
по продвижению новых проектов»
121099, Россия, г. Москва, ул. Новый Арбат, д. 36/9
т./ф.: +7 (495) 690-91-29, 690-91-39
www.asi.ru

