

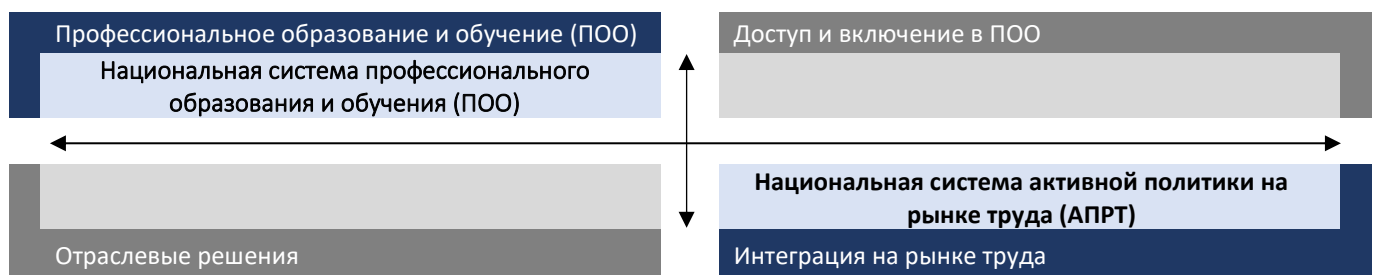
ДОПОЛНЕНИЕ К ТИПОЛОГИИ РПН: ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

В Рассылке 2017-2020ⁱ гг. Федерального совета предусматривается что управление является обязательной сквозной темой во всех тематических приоритетах КРН. Впоследствии КРН разработал два практических руководства: одно о подходе КРН к управлению, а другое - об управлении как сквозной темеⁱⁱⁱ.

РПН обычно требует сотрудничества с участием многих заинтересованных сторон, поскольку в нем участвуют различные министерства и частный сектор, поэтому управление является особенно сложной проблемой в этой области. В этом дополнении к Типологии РПН освещаются отдельные вопросы управления в развитии профессиональных навыков (РПН). Применение полного подхода КРН к управлению как сквозной темы в РПН должно быть рассмотрено в отдельной статье.

Структурно-нормативная база

Развитие профессиональных навыков в понимании КРН обычно касается как минимум двух различных национальных систем, а именно системы профессионального образования и обучения (ПОО) и системы активной политики на рынке труда (АПРТ). Эта статья посвящена одной из этих двух систем, поскольку для вопросов управления они являются наиболее важными:



ПОО часто фрагментируется и поставляется различными министерствами и частными провайдерами. Каждое министерство имеет тенденцию разрабатывать свою собственную нормативно-правовую базу и свои структуры доставки. Это приводит к дублированию и - с учетом, как правило, скудных ресурсов для профессиональной подготовки - к неосвоенным и недостаточно используемым средствам. Задача управления будет заключаться в создании всеобъемлющей законодательной базы и структур предоставления услуг, обеспечивающих различные виды развития навыков и различные министерства. При правильном понимании и применении национальные квалификационные рамки (НКР) могут стать основным инструментом в общих нормативных и структурных рамках. Однако иногда такие НКР превращались в очень бюрократические системы. Структуры предоставления услуг, служащие различным типам развития навыков и различным министерствам, требуют от провайдеров обучения достаточных полномочий для разработки учебных программ и курсов различной квалификации, разной продолжительности для разных клиентов и целевых групп.

В большинстве стран АПРТ входит в компетенцию Министерств труда. АПРТ касается не только развития профессиональных навыков, но и включает такие инструменты, как услуги по трудоустройству (например, ориентация, консультирование и подбор персонала), временная занятость, квалификационные меры профессиональная подготовка и обучение жизненным навыкам, намерываемое образование) и поддержка самозанятости и создания бизнеса. Министерства труда часто имеют свои собственные учебные центры, ограничивая АПРТ обучением профессиональным навыкам. В то же время им не хватает структур для служб занятости и других условий на низовом уровне. Для эффективного управления в АПРТ требуются поставщики услуг, близкие к людям и обладающие способностью не только проводить обучение, но и сопровождать ищущих работу на пути к трудоустройству. Поставщики услуг АПРТ должны иметь возможность гибко адаптировать свои услуги к меняющимся потребностям. Это обычно превышает возможности существующих государственных служб занятости и учебных центров в большинстве развивающихся стран. Таким образом, надлежащее управление будет побуждать министерства труда предоставлять финансирование и сотрудничать с учебными заведениями, принадлежащими другим министерствам и гражданскому обществу (НПО и низовые организации).

Учебные заведения ПОО и АПРТ должны стремиться к эффективному и действенному предоставлению услуг и быть справедливыми и недискриминационными. Они должны в равной степени предоставлять прозрачную информацию об их функционировании и работе, быть привлеченными к ответственности заинтересованными сторонами и наказываться в случае ненадлежащего поведения.

Заинтересованные стороны

Обычно два основных государственных игрока РПН, Министерства образования и Министерства труда (но также некоторые отраслевые Министерства), имеют тенденцию создавать свои собственные системы квалификации и доставки, включая здания, инфраструктуру, оборудование, персонал, бюджеты и поддержку международных проектов.

Хорошее управление потребует межведомственного и межведомственного сотрудничества, а также сотрудничества с частным сектором на всех уровнях (институциональном, региональном, национальном) и с гражданским обществом (например, общественными организациями). Во многих случаях системы увеличили бы свои возможности доставки, если бы центральные государственные учреждения делегировали часть своих полномочий, включая управление финансами и людскими ресурсами, местным учебным заведениям и поставщикам услуг.

РПН по шести принципам управленияⁱⁱⁱ

Участие: В дополнение к двум основным национальным игрокам, а именно Министерству образования и труда, в РПН участвуют различные другие заинтересованные стороны на разных уровнях, включая учащихся и их семьи. Это делает участие в РПН очень сложной и комплексной проблемой.

Для системы ПОО государство должно определять всеобъемлющие элементы для функционирующей системы. Это обязательно включает участие частного сектора на всех уровнях, включая финансовые взносы.

В системе АПРТ необходимое сотрудничество для включения на рынок труда менее привилегированных групп распространяется от социальной службы государства до гражданского общества и общественных организаций. Это особенно актуально в сельской местности и в нестабильных условиях.

Равенство и недискриминация: Хотя справедливость уже относится к основному бизнесу РПН как области политики, этого недостаточно.

В системе ПОО, основными клиентами являются молодые выпускники школ, которые переходят от образования к сфере труда, молодежь, бросившая школу до завершения обязательного образования, безработные молодые люди и взрослые, желающие продолжить свою карьеру без доступа к высшему образованию. Тем не менее, для участия менее популярных групп в основном ПОО требуются специальные программы и инструменты для позитивной дискриминации, такие как стипендии, системы квот, промежуточные курсы и т. д.

В системе АПРТ приоритетной задачей является включение на рынок труда менее привилегированных групп. Требуется поддержка помимо профессиональной подготовки, например, услуги по трудоустройству, включая консультации и коучинг. Это требует бюджетов из других источников, помимо образования, например от социальных служб и участия специализированных организаций гражданского общества и общин.

Прозрачность: Заинтересованные стороны и потенциальная клиентура РПН должны иметь низкого порога доступ к соответствующей информации по соответствующим каналам и на понятном языке на различных уровнях. Для потенциальной клиентуры это включает в себя информацию, например, на конкретные программы АПРТ и их стоимость, на критерии отбора и процедуры подачи заявок на курсы и связанные с этим стипендии. Для заинтересованных сторон это включает в себя информацию, например, о методах отбора и оценки для учителей и партнеров из частного сектора, о государственных и частных финансовых потоках и о процессах и результатах реформ.

Подотчетность: В зависимости от типа и цели программ РПН, отдача может быть с точки зрения повышения производительности, качества или конкурентоспособности; с точки зрения доступа к работе, увеличения доходов или карьерного роста; или с точки зрения доступа к рынку труда конкретных целевых групп. Надлежащее управление требует определения четких политических целей и соответствующих показателей, включая разработку инструментов и процессов для измерения предполагаемой отдачи.

Эффективность и действенность государственных обязательств: Предотвращение параллельных структур, дублирования и недоиспользования имеющихся средств требует межведомственного и межинституционального сотрудничества, а также делегирования полномочий по принятию решений на уровень обучения и поставщиков услуг. Основные процессы в цепочке создания стоимости обучения, такие как определение стандартов навыков, разработка

учебных программ, тестирование навыков, аккредитация и сертификация, а также квалификация преподавателей и инструкторов, требуют четко определенных национальных процессов и хорошо функционирующих учреждений.

Правовая норма: Законодательство, касающееся РПН и АПРТ, определяет правовую базу, стандарты целостности и ссылки на другие области политики. Оно должно быть четким и лаконичным, а также предусматривать надлежащие механизмы подачи жалоб и возмещения. На оперативном уровне чувствительные процессы, склонные к потенциальным откатам и другим коррупционным действиям, должны быть решены с помощью правоохранительных мер. Это, в частности, касается процесса отбора / зачисления на курсы и занятия, экзаменов и тестирования навыков, доступа к мерам поддержки, таким как стипендии, доступа к поддержке после обучения и доступа к стажировкам или временной работе.

ⁱ <https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/sdc/strategy/legal-bases/message-international-cooperation-2017-2020/focal-areas-priorities.html>

ⁱⁱ Управление в КРН, Часть 2, Управление как сквозная тема, Практическое руководство по интеграции управления в секторах КРН и приоритетные темы, Берн 2017 г.

ⁱⁱⁱ Шесть принципов определены в «Управлении в КРН, Часть 1».