

ТИПОЛОГИЯ РПН

ОРИЕНТАЦИЯ И ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Цель этой статьи

Развитие профессиональных навыков (РПН) является краеугольным камнем сотрудничества Швейцарии в области развития. Однако РПН не является единообразным инструментом. РПС многогранно, относится к разным областям политики, служит различным целям, дает разные результаты и требует сотрудничества с участием многих заинтересованных сторон. **Этот документ направлен на поддержку операций РПН в определении направленности их вмешательств в РПН**, в выборе правильных партнеров и, таким образом, в управлении их проектами и портфелями проектов в соответствии с соответствующими стратегиями РПН, политическими целями стран-партнеров и профессиональными стандартами. Этот документ особенно полезен в начале и в конце проектных циклов, то есть на стадии проектирования и при оценке вмешательств по РПН. Он поддерживает формулирование реалистичных и правдоподобных результатов и ожиданий воздействия проектов РПН.

РПН в швейцарском сотрудничестве в области развития

В *рассылке 2017–2020*ⁱ г.г., Федеральный совет определяет базовое образование и развитие профессиональных навыков как приоритетное направление сотрудничества Швейцарии в области развития и существенно увеличивает выделяемые ему ресурсы. В 2017 году КРН запустила Стратегию в области образованияⁱⁱ, включающую как базовое образование, так и развитие профессиональных навыков. Эта стратегия развивает взаимосвязи между базовым образованием и РПН и, в меньшей степени, не менее важные взаимосвязи с развитием частного сектора и занятостью. Среднесрочная ориентация РПН «Занятость и доходы» на 2015–2019^j годы объясняет обоснование социальной политики и экономической политики РПН ее взаимосвязь с занятостью, развитием частного сектора (РЧС) и развитием финансового сектора (РФС). Позиционный документ Государственного секретариата по экономическим вопросам «Развитие навыков в сотрудничестве в области экономического развитияⁱⁱⁱ» определяет активную деятельность SECO в этой области.

РПН в различных областях политики

РПН относится к различным областям политики, а именно: **социальная политика, экономическая политика и политика в области образования** (см. Рисунок 1). Посредством вклада в Цели устойчивого развития ЦУР 4 (Инклюзивное качественное образование), ЦУР 8 (Достойный труд и экономический рост) и ЦУР 10 (Сокращение неравенства), РПН также оказывает влияние на ЦУР 1 (Нет бедности).



Рисунок 1: РПН и его параметры политики

Как инструмент развития сотрудничества, развитие профессиональных навыков либо используется для решения социальных проблем, таких как безработица среди молодежи, неполная занятость, бедность и неравенство, либо для решения экономических проблем, таких как поставка квалифицированной рабочей силы для повышения качества, производительности и конкурентоспособности.

Иногда проекты РПН сталкиваются с чрезмерными и нереалистичными ожиданиями в отношении охвата, создания рабочих мест, увеличения доходов и развития системы.

РПН не является ни волшебной палочкой, ни серебряной пулей - оно может вносить целевые вклады только в определенных областях.

Профессиональное обучение и активная политика на рынке труда действительно могут быть недостающими частями в решении социальных и экономических проблем. Однако в долгосрочной перспективе смягчение

социальных проблем и содействие экономическому развитию не являются результатом отдельных проектов, а требуют хорошо разработанных национальных систем профессионального образования и обучения (ПОО) и политики активного рынка труда (ПАРТ), а также экономики, способной поглотить все большее число молодых людей, выходящих на рынок труда. Национальные системы ПОО никогда не бывают единообразными. Они всегда являются загадкой различных подходов и подсистем в разных отраслях промышленности и секторах экономики. Способность управлять таким разнообразием - особая сила швейцарской системы ПОО.

Система координат РПН

Поскольку РПН относится к разным областям политики, не существует универсального подхода. **Развитие профессиональных навыков предназначено для разных целей и преследует разные, иногда даже противоречивые цели**, даже если у них всех есть работа и доход в качестве долгосрочной цели. **Система координат РПН** (см. Рисунок 2) структурирует ландшафт возможных вмешательств РПН и поддерживает определение прототипов подходов РПН. Некоторые проекты и программы РПН могут найти четко определенное место в системе координат РПН, тогда как другие состоят из различных вмешательств (например, компонентов проектов) в различных областях.

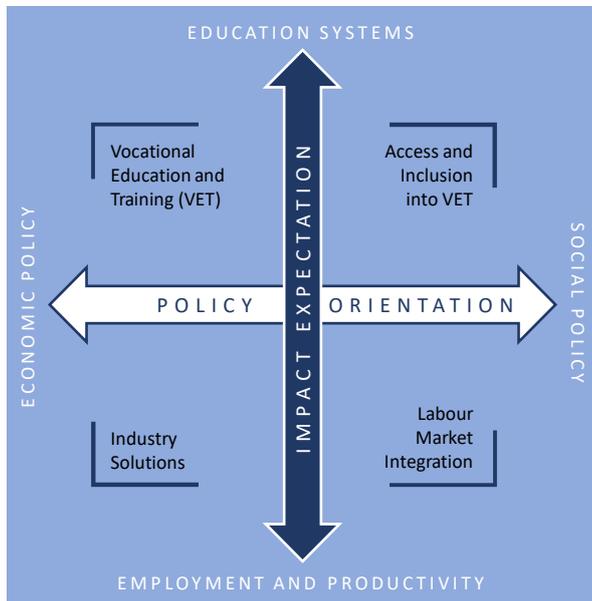


Рисунок 2: Система координат РПН

В целом, зрелые системы ПОО служат как целям экономической, так и социальной политики. Они являются неотъемлемой частью национальных систем образования и оказывают влияние на отдельных лиц с точки зрения занятости и доходов, а также на компании с точки зрения качества и производительности. Однако такие зрелые системы ПОО представляют собой мозаику различных образовательных и обучающих программ разного уровня квалификации, разной продолжительности и финансируемых из разных источников и бюджетов.

В отличие от зрелых систем ПОО, отдельные курсы и проекты РПН являются более конкретными и находят свое место где-то в системе координат, изображенной на Рисунке 2. Как таковой, проект с целью поддержки развития высококачественной и устойчивой национальной системы ПОО в стране-партнере не может быть сосредоточен только на неблагополучных группах. Национальные системы ПОО должны быть привлекательными для большинства выпускников школ. Однако другой проект, сфокусированный на коротких курсах по интеграции на рынке труда конкретных целевых групп (например, в лагере беженцев), может не иметь намерения значительно укрепить общую систему ПОО.

Поэтому различные типы проектов РПН с разными результатами должны найти свое место в портфолио КРН, в зависимости от контекста и конкретных проблем, которые необходимо решить.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ВМЕШАТЕЛЬСТВА (ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ ОСЬ)

- В долгосрочной перспективе РПН должны служить как социальным, так и экономическим целям. Однако конкретные вмешательства (проекты или компоненты проекта), как правило, предназначены для достижения в течение своей жизни либо более социальных, либо более экономических целей:
- **Цели экономической политики** отвечают существующему спросу на рынке труда и формируют качество, производительность, конкурентоспособность и инновационный потенциал национальной экономики, отраслей и отдельных компаний. На национальном уровне экономические цели включают квалификацию рабочей силы в качестве вклада в привлечение инвестиций. Качественное базовое образование также является важной основой для функционирования систем ПОО. На уровне отдельных лиц экономические цели включают в себя квалификацию для качественных рабочих мест и привлекательных карьерных путей.
- **Цели социальной политики** отвечают социальному спросу молодых выпускников школ, обеспечивают интеграцию безработных на рынке труда или облегчают доступ и включение любой группы с особыми барьерами, препятствующими их участию в образовательных программах. Сочетание базового образования с РПН особенно актуально в поддержке КРН для догоняющего образования и интеграции на рынке труда для выпускников школ и групп, находящихся в неблагоприятном положении.

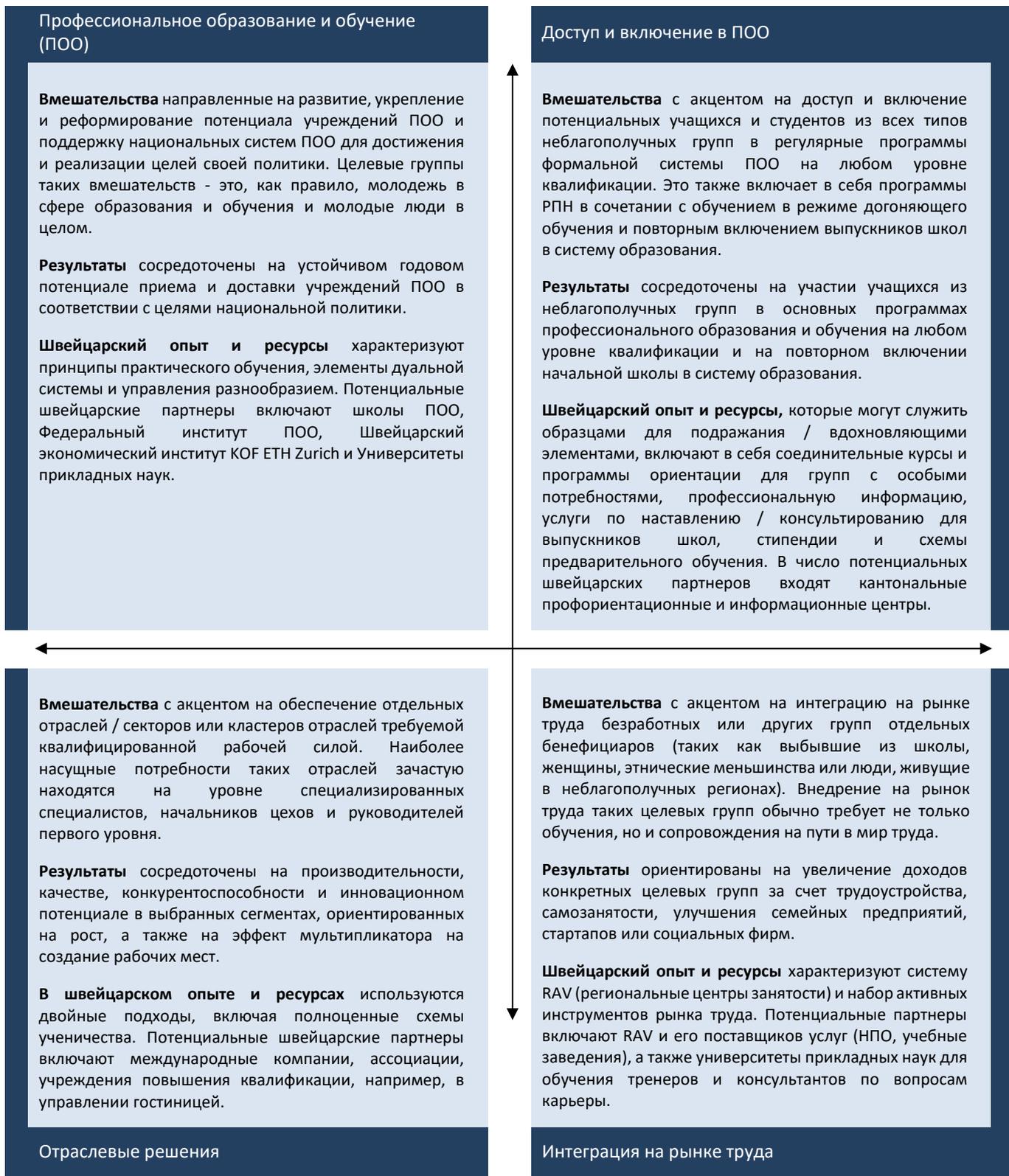
ВЛИЯНИЕ НА ОЖИДАНИЕ ВМЕШАТЕЛЬСТВА (ВЕРТИКАЛЬНАЯ ОСЬ)

В долгосрочной перспективе РПН необходимо и то и другое: создание устойчивых национальных систем образования, с одной стороны, и влияние на отдельных людей с точки зрения производительности, конкурентоспособности, занятости и доходов, с другой стороны. Тем не менее, конкретные вмешательства (проекты или компоненты проекта), принимают различные подходы для достижения ожидаемого воздействия в течение срока действия проекта.

- Либо они способствуют главным образом **долгосрочной цели развития устойчивого национального образовательного потенциала и (инклюзивных) систем ПОО**;
- Или они предназначены в первую очередь для достижения немедленного и измеримого воздействия на **сокращение безработицы, неполной занятости или повышение производительности**, реагируя на нехватку навыков в компаниях, секторах экономики или на рынках труда (включая Quick Wins).

Прототипные подходы и связанная с ними швейцарская экспертиза

Основываясь на своей политической ориентации и предполагаемом воздействии, система координат РПН разделяет ландшафт проектов РПН на четыре прототипных подхода. Четыре подхода имеют разную направленность и, соответственно, дают разные результаты. Однако на самом деле многие проекты не преследуют единого подхода. Они скорее комбинируют разные подходы в разных компонентах проекта, которые могут соответственно найти свое место в системе координат.



Выявленные ориентиры и ожидаемые результаты вмешательства по РПН составляют основу для определения соответствующих показателей, опираясь на список общих показателей результатов (ОПР) КРН для РПН.

Деятельность проекта и ключевые партнеры

Позиционирование проекта (или отдельных компонентов проекта) в системе координат РПН и их близость к одному из четырех прототипных подходов помогает прояснить фокус и направленность вмешательств РПН. Таким образом, оно также поддерживает выбор адекватных мероприятий проекта и ключевых партнеров.

Профессиональное образование и обучение (ПОО)

Мероприятия проекта могут включать повышение качества и актуальности учебных программ (например, разработку учебных программ и выпускных экзаменов), квалификацию мультипликаторов (например, учителей, инструкторов и менеджеров по обучению), организационное и институциональное развитие поставщиков обучения (включая поддержку оборудования), поддержку разработки структурных блоков систем (например, учебных заведений для инструкторов, органов по тестированию навыков, механизмов финансирования, таких как фонды обучения, структуры квалификаций), консультативную поддержку и поддержку в развитии потенциала для разработки политики, проектирования систем, законодательства и управления. Во всех этих мероприятиях может поощряться внедрение элементов дуального ПОО и вовлечение частного сектора в управление системой.

Ключевыми партнерами обычно являются Министерства (Профессионального) образования и их учреждения, в идеале в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами систем ПОО, включая частный сектор, его ассоциации и палаты, а также другие заинтересованные отраслевые министерства.

Доступ и включение в ПОО

Мероприятия проекта могут включать информационные кампании, услуги по профессиональному консультированию, стипендии, позитивную дискриминацию, системы квот, упрощенные требования при поступлении, транспортные схемы, удобное планирование, мобильное или дистанционное обучение, обучение на догоняющем уровне, второй шанс ПОО для отсева из школы и признание предварительного и неформального обучения.

Ключевыми партнерами являются Министерства образования, структуры и учреждения ПОО, Министерства социальных дел и НПО.

(Примечание: Специальные программы, исключительно предназначенные для интеграции участников рынка труда из выбранных целевых групп, обычно не относятся к квадранту «Доступ и интеграция», а к квадранту «Интеграция рынка труда» ниже).

Мероприятия проекта в основном включают разработку индивидуальных программ, предлагаемых существующими поставщиками высококачественного обучения, и / или создание новых учебных центров, отвечающих специфическим потребностям отрасли. Обучение может включать в себя обширные элементы работы с партнерскими фирмами или пилотирование моделей дуального ПОО.

Ключевыми партнерами для отраслевых решений являются крупные фирмы, отраслевые бизнес-ассоциации и кластеры отраслей, предпочтительно в сотрудничестве с государственными учреждениями ПОО. Работодатели потенциально готовы финансировать или совместно финансировать проведение обучения, если оно отвечает их потребностям. Центры передового опыта, такие как программы КРН, разработанные в 1990-х годах (например, Политехнические или механические учебные центры), также могут быть задействованы. Дуальные модели, разработанные в качестве отраслевых решений, могут служить образцами для подражания и катализаторами для расширения дуального ПОО.

Отраслевые решения

Деятельность проекта может включать в себя целый ряд инструментов активной политики рынка труда (АПРТ), таких как:

1. Содействие занятости, включая информацию о рынке труда, услуги по трудоустройству и субсидии на временную заработную плату;
2. Временное трудоустройство (например, через программы общественных работ);
3. Развитие навыков;
4. Поощрение самостоятельной занятости и поддержки стартапов, в том числе социальных фирм.

Ключевые партнеры с общественной стороны - это министерства труда или социальных дел. Интеграция на рынке труда является основной деятельностью многих национальных и международных НПО и частных учебных заведений. Учебные заведения и образовательные структуры являются потенциальными поставщиками услуг, но они не являются ни владельцами, ни финансистами АПРТ.

Интеграция на рынке труда

¹ <https://www.shareweb.ch/site/EI/Pages/VSD/Key%20Documents.aspx>

² <https://www.seco-cooperation.admin.ch/secocoop/en/home/documentation/publications/technical-brochures/entwicklung-von-fachkompetenzen.html>

ДОПОЛНЕНИЕ К ТИПОЛОГИИ РПН: РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ ЧАСТНОГО СЕКТОРА

Сегодня большинство стран стремятся организовать РПН таким образом, чтобы оно не только отвечало социальному спросу, но и соответствовало потребностям рынка труда. Это подразумевает, что обучение проводится в соответствующих секторах экономики или в соответствующих профессиональных сферах (количественное соответствие) и что оно соответствует ожиданиям работодателей и / или клиентов (качественное соответствие). Важным элементом более ориентированного на рынок труда РПН является вовлечение будущих работодателей и, следовательно, частного сектора в планирование, организацию и финансирование РПН. Эффективные программы и системы РПН основаны на партнерских отношениях между частным и государственным секторами. Такое партнерство направлено на достижение общих социальных, экономических и образовательных целей (например, улучшение доступа к занятости и доходам, повышение конкурентоспособности национальной экономики, более высокие образовательные достижения и социальная интеграция) в сотрудничестве с отдельными фирмами и другими частными экономическими субъектами.

Собственный интерес частного сектора (работодателей)



Роли частного сектора

Участие частного сектора в проектах РПН может быть структурировано на основе его функциональной роли в планировании и организации систем профессионального образования и обучения (ПОО) (более подробно см. Маурер, 2015 г.). В некоторых функциях термин частный сектор скорее понимается как потенциальный работодатель, который также включает государственные предприятия. Поэтому ключевые функции частного сектора включают в себя:

- Частный сектор (работодатели) как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО
- Частный сектор (работодатели) как софинансор
- Частный сектор (работодатели) как хозяин основанных на работе процессов обучения и подготовки
- Частный сектор (работодатели) как клиент обучения (т.е. как будущий работодатель квалифицированных работников)

Частные учебные заведения (как особый сегмент частного сектора) могут, в зависимости от ситуации в стране и сегмента обучаемых, играть центральную роль в развитии профессиональных навыков и предлагать ценные альтернативы системе государственного образования в отдельных профессиях и секторах. Их роль специфична и не будет обсуждаться далее в этой статье.

В соответствии с направленностью каждого проекта, как показано в типологии РПН, могут быть определены очень разные аспекты участия частного сектора / работодателей на основе четырех ролей, обсужденных выше:

Профессиональное образование и обучение (ПОО)

Частный сектор как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО

В долгосрочной перспективе частный сектор должен играть ключевую роль в разработке и управлении национальными системами ПОО. Советы, коллегии и комитеты на национальном уровне, на уровне учреждений, для конкретных отраслей или для отдельных процессов (в первую очередь, определение стандартов навыков, а также экзамены и тестирование навыков, включая признание предшествующего обучения) играют ключевую роль.

Частный сектор как софинансор

Системы ПОО требуют софинансирования частного сектора в какой бы то ни было форме (оплата сборов за обучение, предоставление в натуральной форме, как при обучении на рабочем месте, заработная плата обучающихся, фонды обучения, системы сборов и корпоративных налогов).

Частный сектор как узел учебных процессов

Обучение на рабочем месте уже проходит во многих странах, будь то стажировки в официальных программах ПОО или неформальное обучение новых сотрудников на рабочем месте. Исходя из этого, проекты могут сочетать центральное обучение с отраслевыми стажировками или наоборот, сочетая неформальное обучение без отрыва от производства со школьными элементами и постепенно превращая их в формальные программы ученичества.

Частный сектор как клиент тренинга

Частный сектор (т.е. работодатели) является основным клиентом профессионального обучения, получая доступ к адекватно квалифицированному труду. Чтобы повысить вероятность того, что навыки соответствуют потребностям экономики, частный сектор также может быть вовлечен в принятие оперативных решений, например, в выборе студентов или преподавателей, назначаемых в компанию для обучения на рабочем месте.

Доступ и включение в ПОО

Частный сектор как софинансор

Признанные или имеющие локальные корни частные компании могут быть привлечены для спонсирования мероприятий или стипендий, например, в рамках своей деятельности по корпоративной социальной ответственности (КСО). Эти компании, а также социальные компании могут взять на себя обязательство проводить обучение на рабочем месте для находящихся в неблагоприятном положении групп.

Частный сектор как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО

Предприятия, занимающиеся отраслевыми решениями, участвуют в определении стандартов навыков и учебных программ, отвечающих их потребностям, в экзаменах и сертификации. Они могут даже быть катализаторами и владельцами соответствующих программ.

Частный сектор как софинансор

Предприятия потенциально готовы финансировать или софинансировать проведение обучения, которое отвечает их насущным потребностям в навыках. Это включает взносы в натуральной форме, такие как предоставление обучения на рабочем месте, включая значительные расходы на инструкторов, инфраструктуру, расходные материалы и учебные материалы.

Частный сектор как узел учебных процессов

Обучение по таким видам вмешательства может проводиться непосредственно на семинарах частных

Частный сектор как узел учебных процессов

Когда в центре внимания проекта находится интеграция безработных или отдельных целевых групп на рынке труда, частный сектор может выступать в качестве поставщика услуг для обучения на рабочем месте, стажировки или обучения навыкам, если нет компетентных государственных поставщиков обучения. За такие услуги компании частного сектора могут рассчитывать на оплату.

Частный сектор как клиент тренинга

Частный сектор также может участвовать в качестве работодателей и участников контрактов в программах интеграции на рынке труда. Временные субсидии на заработную плату или снижение налогов иногда используются в таких программах в качестве стимула для привлечения частного сектора.

партнеров или в специальных учреждениях, созданных участвующими компаниями.

Частный сектор как клиент тренинга

Основной мотивацией для ассоциаций или крупных фирм участвовать в отраслевых решениях является немедленный доступ к специализированной квалифицированной рабочей силе. Чем больше они участвуют в управлении обучением, определении стандартов и отборе слушателей, тем больше вероятность того, что обучаемые будут наняты впоследствии.

Отраслевые решения

Интеграция на рынке труда

ДОПОЛНЕНИЕ К ТИПОЛОГИИ РПН: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЧАСТНЫМ СЕКТОРОМ (ВЧС)

Взаимодействие с частным сектором (ВЧС) - это механизм КРН для развития партнерских отношений на уровне глаз со швейцарскими, международными и местными компаниями, социальными предприятиями, влиятельными инвесторами и фондами, предоставляющими гранты. Определение ВЧС относится к совместной деятельности КРН и корпоративного сектора с формальным соглашением о сотрудничестве, основанном на наборе общих ценностей, где оба партнера несут ответственность за свои результаты, связанные с согласованными результатами. Оба партнера (КРН и партнер из частного сектора) разделяют финансовые риски и затраты и вносят существенный вклад (в натуральной и финансовой форме).

Поэтому, даже если частный сектор участвует в большинстве проектов РПН КРН, лишь немногие из них соответствуют вышеупомянутым критериям, которые следует рассматривать как проекты ВЧС. Проекты ВЧС в области РПН относятся к мероприятиям, в которых оба партнера участвуют в управлении и финансировании на равных основаниях с целью достижения определенных целей развития.

Хорошим примером использования ВЧС в развитии навыков является *Государственно-частное партнерство для улучшения санитарного образования в Украине*¹. Это партнерство, основанное на договоре между Швейцарским офисом сотрудничества в Украине и швейцарской компанией Geberit, направлено на улучшение профессионального обучения в области санитарных технологий в Украине. Основной мотивацией Geberit является продвижение лучших стандартов качества в этом секторе и обеспечение правильной установки ее продуктов. Поэтому была разработана новая модель обучения, учебные планы и учебные материалы, основанные больше на практическом обучении. Эта модель теперь должна быть расширена, чтобы включить другие компании и сектора, и в настоящее время внедряется по всей стране при поддержке Министерства образования.

На рисунке ниже показаны некоторые иллюстративные формы ВЧС в РПН. Однако их намного больше, и Центр компетенции КРН по взаимодействию с частным сектором (СЕР) готов оказать вам поддержку в разработке вашего конкретного проекта ВЧС.



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 управления ⁱⁱⁱ

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 низкопороговый 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».

ДОПОЛНЕНИЕ К ТИПОЛОГИИ РПН: ДУАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (ДПОО)

В Швейцарии и других странах, таких как Австрия, Германия и Лихтенштейн, ПОО преимущественно основано на так называемой дуальной системе. Эта система характеризуется, среди прочего, тесным сотрудничеством с частным сектором - через отдельные компании и профессиональные организации. Система дуального ПОО всегда была источником вдохновения для деятельности КРН в РПН. Комитет доноров по дуальному профессиональному образованию и обучению (КД ДПОО) с КРН в качестве одного из членов-основателей выделяет три аспекта дуального ПОО (измерения разъясняются в первом квадранте рисунка ниже):

- *Организационно-институциональное измерение (система дуального ПОО)*
- *Педагогическое измерение (дуальная концепция)*
- *Социальное измерение (профессиональная концепция)*

В проектах КРН, концепции дуального ПОО адаптированы к условиям в стране-партнере, принимая во внимание существующие структуры - без желания переводить швейцарскую дуальную систему один в один. В зависимости от направленности проекта это может принимать самые разные формы. Некоторые подходы показаны на рисунке ниже.

Профессиональное образование и обучение (ПОО)

Организационно-институциональное измерение дуального ПОО

Это включает совместное владение и совместное управление системой ПОО между государственным и частным секторами, учебными заведениями, школой и бизнесом (с теорией, предоставляемой в школах, и практическими знаниями и навыками на работе), а также статус обучаемых в качестве учеников с надлежащим контрактом и небольшой заработной платой. В системах дуального ПОО финансовые стимулы для участия частного сектора предпочтительно не должны принимать форму прямых платежей, а должны предоставляться через институциональные механизмы (например, налоговые льготы или системы взимания сборов).

Педагогическое измерение дуального ПОО

Чередование между классной комнатой и практическим обучением лежит в основе дуальной концепции. В зависимости от контекста практическое обучение может также проводиться на учебных семинарах, в лабораториях, на бизнес-симуляциях или в проектных работах.

Социальное измерение дуального ПОО

Профессиональная концепция всесторонней квалификации (профессии) и роста в ней имеет важное значение для содействия признанной и устойчивой дуальной системе ПОО.

Доступ и включение в ПОО

При содействии доступу и включению групп, находящихся в неблагоприятном положении, в официальную систему ПОО, ключевой вопрос заключается в том, как различные элементы системы должны быть адаптированы / определены так, чтобы они поддерживали включение конкретной целевой группы в формальную систему ПОО.

Проекты доступа и включения часто могут не подходить в качестве отправной точки для продвижения дуального ПОО, поскольку исключительно ориентированные на прибыль сегменты частного сектора имеют очень ограниченный интерес к обездоленным целевым группам.

Организационно-институциональное измерение дуального ПОО

Дуальные модели, разработанные как часть отраслевых решений, могут служить образцами для подражания и катализаторами. На более позднем этапе эти тренинги могут быть интегрированы в официальную систему ПОО с разделением долей собственности между государственным и частным сектором, особенно если сильный предпринимательский сектор находится в центре внимания.

Педагогическое измерение дуального ПОО

При разработке индивидуальных, высококачественных решений для конкретных отраслей или фирм поощряется чередование классных и практических занятий. Практическое обучение может проходить непосредственно на рабочем месте

Педагогическое измерение дуального ПОО

Активные инструменты политики рынка труда (АИПРТ) направлены на интеграцию бенефициаров на рынке труда. Среди прочего, это включает в себя короткие курсы, на которых приобретаются практические навыки, необходимые будущим работодателям или для самостоятельной работы. Такие курсы, как правило, могут также основываться на педагогическом измерении дуального ПОО, сочетая обучение на рабочем месте (или практическое обучение на учебных семинарах) с теоретическими модулями в классах.

Тем не менее, схемы сотрудничества (включая финансирование) с работодателями для обучения на рабочем месте в краткосрочных курсах обычно отличаются от классических моделей дуального ПОО. Это необходимо

или в учебных мастерских, лабораториях или бизнес-симуляциях.

Отраслевые решения

тщательно учитывать при применении дуальных элементов в АИПРТ.

Интеграция на рынке труда