

Вклад системы СПО в развитие человеческого капитала: опыт стран Европейского Союза

Ф. Ф. Дудырев, О. А. Романова

*Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», г. Москва*

Аннотация.

В статье представлен обзор лучших практик стран – членов Европейского Союза в области среднего профессионального образования. Проекты с участием профессиональных образовательных организаций Германии, Дании, Ирландии, Нидерландов, Норвегии, Хорватии и других стран были направлены на подготовку рабочих кадров для высокотехнологичных секторов экономики, а также на реинтеграцию в систему образования той части молодёжи, которая не получила аттестат о среднем образовании и профессиональной квалификации. Особое внимание уделено механизмам государственно-частного партнёрства в сфере среднего профессионального образования, в также наиболее эффективным организационным решениям и моделям взаимодействия образовательных организаций с бизнес-структурами и представителями органов власти. Лучший зарубежный опыт в сфере подготовки кадров для постиндустриальной экономики, а также в области социальной инклюзии может быть использован при разработке программ развития системы среднего профессионального образования в Российской Федерации.

Ключевые слова:

среднее профессиональное образование, государственно-частное партнёрство, образовательные инновации, социальная инклюзия.

Для цитирования:

*Дудырев Ф. Ф., Романова О. А. Вклад системы СПО в развитие человеческого капитала: опыт стран Европейского Союза // Педагогический ИМИДЖ. 2018. № 3 (40). С. 162–168.
DOI: 10.32343/2409-5052-2018-11-3-162-168*

Дата поступления
статьи в редакцию:
28 августа 2018 г.

Важнейшая миссия среднего профессионального образования (СПО) в развитых странах состоит в приумножении человеческого капитала и решении на этой основе двух взаимосвязанных проблем – обеспечения технологического развития с одновременным укреплением социальной стабильности. («Человеческий капитал – это знания, умения и установки, позволяющие человеку создавать доход и другие полезные эффекты, превосходящие первоначальные инвестиции и текущие затраты, для себя, работодателя и для общества в целом» [1].)

Успешная капитализация навыков, полученных в процессе обучения, – это одна из наиболее сложных задач, стоящих перед российским образованием. Российская Федерация занимает очень высокое 4-е место в мире с точки зрения объёма человеческого капитала (измеряется в основном через показатели охвата населения разными уровнями формального образования), но лишь 42-е место

по параметрам реального использования навыков в трудовой деятельности и включённости в непрерывное образование. При этом по такому важнейшему для роста экономики индикатору, как «доступность квалифицированных работников», Россия занимает 89-е место в мире [12].

В странах Европейского Союза отдача от получаемого среднего профессионального образования существенно выше, чем в России. За счёт чего обеспечивается высокая «зарплатная премия» выпускников европейских колледжей и их долгосрочная успешность на рынке труда в условиях быстрых технологических изменений?

Главные целевые ориентиры для системы СПО (vocational education and training) стран, входящих в Европейский Союз, определены в рамках Копенгагенского процесса [10]. Достижение этих ориентиров конкретизируется на основе нескольких групп показателей:

- формирование современных навыков, соответствующих потребностям европейского рынка труда, в частности обучение навыкам и квалификациям, необходимым для «зелёной экономики»;
- обновление навыков взрослого населения, развитие программ дистанционного обучения и обеспечение гибких форм профессиональной подготовки;
- повышение привлекательности программ СПО, одновременно дающих возможность для начала трудовой карьеры и открывающих путь для получения высшего образования;
- обеспечение гибкости образовательных программ СПО, совместимость образовательных и трудовых траекторий, распространение доступа к обучению на рабочем месте;
- предупреждение преждевременного выбытия из системы образования, реинтеграция молодёжи в систему формального образования за счёт профессиональных образовательных программ «второго шанса»;
- обеспечение гарантий качества профессионального образования, профессиональный рост преподавателей, мастеров и тренеров [9].

Приоритеты, определённые в рамках Копенгагенского процесса, не являются пустой декларацией. Для их достижения страны Европейского Союза реализовали множество проектов, нацеленных на обновление программ СПО в соответствии с запросами постиндустриальной экономики. Рассмотрим наиболее яркие из этих проектов, сделав особый акцент на используемых организационных решениях и моделях взаимодействия образовательных организаций с бизнес-структурами и представителями органов власти.

1. Подготовка студентов СПО для нужд «зелёной экономики»

Важнейшим направлением обновления образовательных программ СПО стала ориентация на подготовку кадров для нужд «зелёной экономики». Эти меры обеспечивают реализацию утверждённой в 2010 г. «Стратегии в целях разумного, устойчивого и всестороннего развития». В соответствии со стратегией страны Евросоюза должны к 2020 г. увеличить до 20 % долю энергии, получаемой из возобновляемых источников, существенно сократить выбросы парниковых газов, а также повысить на 20 % общую энергоэффективность экономики [4].

В Дании следствием растущего спроса предприятий альтернативной энергетики на новые профессиональные квалификации стало появление образовательной программы по подготовке операторов ветряных турбин. Выпускники этой программы обеспечивают производство, ремонт и установку этого высокотехнологичного оборудования. При этом операторы турбин специализируются преимущественно на сборке, установке, контроле качества, а также ведении необходимой технической документации. В то же время рабочие, ответственные за производство лопастей турбин, заняты литьём и механической обработкой изделий [8].

Ещё одна новая образовательная программа нацелена на подготовку по профессии «экологический технолог». Эта программа СПО формирует компетенции в области защиты водных ресурсов, почв и природосберегающих производственных технологий. Выпускники программы готовы к выполнению широкого круга задач, связанных с защитой окружающей среды. Они могут оптимизировать производственный процесс, сократить потребление воды, уменьшить загрязнение почвы и воздуха, а также наладить утилизацию производственных отходов [8].

Чтобы стимулировать развитие электромобильной отрасли и альтернативной энергетики в Германии, группой немецких университетов была разработана специализированная инфор-

мационная платформа [3]. Этот электронный ресурс предоставляет информацию об образовательных программах, обеспечивающих подготовку рабочих кадров для «зелёной экономики». Цель создания платформы – удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны фирм, специализирующихся на солнечной энергетике и производстве электромобилей. Кроме того, задачей информационной площадки является стимулирование государственно-частного партнёрства с участием небольших инновационных предприятий, которым раньше было трудно найти партнёров среди профессиональных образовательных организаций.

Интереснейшей образовательной инновацией в области энергосбережения является проект *Blakstad Model*, реализуемый в **Норвегии** [6]. В рамках проекта студенты строительных профессий и специальностей занимаются постройкой энергосберегающих («пассивных») домов. За счёт повышенных строительных стандартов «пассивные» дома отличаются высокой энергетической эффективностью и требуют гораздо меньших расходов на обогрев. Студенты СПО строят эти дома по заказу местных муниципалитетов, которые затем предоставляют их нуждающимся гражданам. Таким образом, практическое обучение современным энергосберегающим технологиям строительства приобретает в рамках проекта важное социальное звучание, поскольку обеспечивает решение проблемы обеспечения жильём местного населения.

Модель *Blakstad* представляет особый интерес, если рассмотреть механизм внедрения этой образовательной инновации. На старте проекта ни администрация, ни преподаватели колледжа не располагали информацией о технологии возведения «пассивных» домов и соответствующих методиках профессионального обучения. Представители строительной отрасли региона также не владели необходимыми технологиями. Потребовались скоординированные усилия предприятий и образовательной организации, чтобы совместно освоить новые технологические решения, организовать подготовку преподавателей и мастеров, а затем начать обучение по совершенно новой образовательной программе.

В **Хорватии** в целях кадровой поддержки формирующейся «зелёной экономики» был организован проект «Модернизация учебных планов в организациях СПО в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда и экономики» [5]. В его рамках было разработано и апробировано более 30 образовательных инноваций. Один из наиболее ярких примеров – образовательная программа по разработке автомобиля, работающего за счёт солнечной энергии (*Solar electrical automobile Soela*). Содержанием этого проекта стали новые учебные курсы и профессиональные модули, в рамках которых студенты колледжей и университетов совместно конструировали отдельные узлы будущего автомобиля, испытывали их, готовили техническую документацию и т. д. Разработанные курсы стали затем доступны и для студентов других организаций СПО, а также для старших школьников.

II. Предотвращение отсева из системы образования и обеспечение социальной инклюзии

Важнейшая задача системы СПО в странах Европейского Союза состоит в том, чтобы облегчить получение среднего образования (*upper secondary education*) для тех, кто по тем или иным причинам не смог продолжить обучение в общеобразовательных школах. Предполагается, что получение среднего образования наряду с приобретением профессии – это особая образовательная траектория, которая может быть особенно удобна для учащихся, столкнувшихся с трудностями при освоении образовательной программы в обычной школе. Главная функция таких программ состоит в том, чтобы обеспечить путь к среднему образованию для всех и предотвратить, по возможности, преждевременный отсев молодёжи из системы образования. Отличительной особенностью этих программ является превентивный подход. В его основе лежит представление о том, что предупредительные меры против раннего выхода из системы образования гораздо более эффективны, чем последующие усилия по реинтеграции молодёжи в школу.

В **Нидерландах** программа «Стимулирование сокращения преждевременного выбывания из системы образования» (*«Drive to Reduce Dropout Rates Programme»*) была инициирована Министерством образования, науки и культуры Нидерландов [11]. Программа нацелена на сокращение доли молодых людей в возрасте 12–23 лет, не достигших базового образовательного и квалификационного уровня (общее среднее образование, среднее профессиональное образование) и не обучающихся в образовательных организациях. Особое внимание уделяется профессиональной

ориентации и экспертной поддержке молодых людей, сталкивающихся с личностными, семейными или учебными трудностями. При школах и колледжах действуют попечительские комиссии (“care committees”), которые работают с учащимися из «зоны риска».

Важным инфраструктурным элементом проекта является его исследовательское и статистическое сопровождение. Единая система учёта обучающихся (BRON) позволяет выявлять выбывших из системы образования по индивидуальному номеру ученика или студента, сохраняемому на протяжении всего процесса обучения. Наряду с этим ежегодно проводится Мониторинг преждевременного выбывания из системы образования (The Early School Leaver Monitor), выявляющий причины решений о прекращении обучения. Эти данные позволяют выявлять как персональные, так и системные проблемы, связанные с преждевременным отсевом из школы, и оперативно на них реагировать.

В Ирландии получил широкую известность проект “Youthreach” – это инициатива Департамента образования и науки Ирландии, реализуемая с 1980-х гг. [14]. В фокусе данного проекта находится реинтеграция в систему образования молодых людей в возрасте 15–20 лет, не окончивших среднюю школу и не получивших начальной профессиональной квалификации. Целью программы является личностное и профессиональное развитие молодёжи для подготовки к выходу на рынок труда и успешной социализации. Проект предлагает гибкие и динамичные программы, охватывающие среднее образование, профессиональную подготовку и практику на рабочем месте, по окончании которых выдаются сертификаты о полученном образовании и квалификации. Данные программы реализуются на базе центров обучения, управляемых комитетами профессионального образования (Vocational Education Committees (VECs)). Центры обучения не входят в состав образовательных организаций и являются самостоятельными институтами. Их сеть охватывает всю территорию Ирландии. Каждый центр обучения находится в управлении местных комитетов, что позволяет учесть социально-экономические и культурные особенности отдельных районов страны. При этом важный вклад в обеспечение общего качества образовательной деятельности осуществляется за счёт Единой рамки качества (Quality Framework Initiative), внедрённой на национальном уровне с 2006 г.

В Германии задачи сокращения оттока из системы образования выполняет «VerA» (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) – программа, инициированная некоммерческим обществом «Senior Experten Service» [7]. Программу инициировало в 2008 г. ведущее немецкое волонтерское сообщество специалистов и менеджеров. Проект направлен на профилактику прерывания обучения среди студентов, обучающихся в рамках модели дуального обучения. Возникнув как волонтерская инициатива, в настоящее время данная программа реализуется при поддержке Федерального министерства образования и науки Германии, Торгово-промышленной палаты и Федерации независимых профессионалов Германии.

Модель, реализуемая в рамках проекта, состоит в следующем: профессионалы, вышедшие на пенсию, после прохождения специального тренинга становятся личными менторами для молодёжи, осваивающей профессиональную квалификацию в рамках дуального обучения. Менторы, оказывающие ученикам индивидуализированную поддержку, являются специалистами в той же области, в которой проходят обучение студенты. Таким образом, слабоуспевающие ученики получают консультации и поддержку от своих личных наставников. Важно отметить, что эти услуги предоставляются бесплатно как для студентов, так и для предприятий и профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации дуального обучения. Это увеличивает возможности использования дуальной модели как альтернативного пути приобретения квалификации молодёжью, относящейся к группе риска. Сегодня программа «VerA» реализуется на всей территории Германии.

В Венгрии, Сербии и Словении сходные задачи выполняет «CroCooS» (Cross sectoral cooperation focused solutions for preventing early school leaving) [2]. Этот проект был реализован в рамках инициативы Европейского Союза, нацеленной на сокращение доли молодых людей в возрасте 18–24 лет, не получивших среднего образования. В рамках «CroCooS» была разработана специальная методика, позволяющая на уровне образовательных организаций определять студентов, находящихся в группе риска. Кроме выявления обучающихся с высокой вероятностью

стью выбытия методика включает в себя набор мер по его предотвращению посредством индивидуальной психологической и педагогической работы. Важной частью реализованной инициативы стала система онлайн-доступа к разработанным материалам, что позволяет со временем масштабировать их применение.

В Норвегии приобрела широкую популярность «Certificate of practice» (Praksisbrev) – государственная инициатива, направленная на сокращение доли молодёжи в возрасте 16–21 года, отказавшейся от продолжения обучения. Данная мера реализуется в рамках пилотного проекта в трёх округах Норвегии с 2007 г. по настоящее время (плановое окончание проекта – конец 2018 г.) [13]. В основе модели – расширение выбора программ профессиональной подготовки для студентов, испытывающих сложности с освоением программы четырёхгодичного среднего профессионального образования.

Обучающимся предлагается освоить 2-годичную профессиональную программу, включающую в себя компонент среднего общего образования. При этом ими приобретается более низкая квалификация, чем при окончании четырёхлетнего профессионального образования. Полученный сертификат признаётся работодателями и позволяет продолжить обучение для освоения полной профессиональной образовательной программы. Студенты, поступившие на новую форму подготовки, еженедельно обучаются как в образовательной организации, так и в реальных производственных условиях.

В итоге обзора образовательных инноваций в системах СПО стран Европейского Союза можно сказать, что все представленные проекты, при всём их многообразии и национальной специфике, ориентированы на достижение единых целей: увеличение экономической отдачи от среднего профессионального образования и повышение качества человеческого капитала. Лучший зарубежный опыт в сфере подготовки кадров для высокотехнологических отраслей экономики, а также в области социальной инклюзии может, при условии его критического осмысления, использоваться при разработке программ развития системы СПО в Российской Федерации.

Статья подготовлена в результате исследования, выполняемого в рамках гранта РФФ № 16-18-10425 «Частно-государственное партнёрство в среднем профессиональном образовании: на примере фирм в России и Китае».

Список литературы

1. Двенадцать решений для нового образования. Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. [Электронный ресурс] // М. : НИУ «Высшая школа экономики», 2018. URL: https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf (дата обращения: 15.08.2018).
2. CroCooS – Prevent dropout! 2014. [Electronic resource]. URL: taskecrocoospzes.tka.hu/en/ (дата обращения: 16.08.2018).
3. Electromobility and renewable energy VET information platform 2014 [Electronic resource]. URL: <http://www.energiebildung.info/> (mode of access: 06.04.2018).
4. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource] // European Commission, 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EN> (mode of access: 05.08.2018).
5. Innovation in VET – Croatia [Electronic resource] // European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2014. URL: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_Innovation_in_VET_HR.pdf (mode of access: 10.08.2018).
6. Innovative and Creative Skills in Norwegian Upper Secondary VET. A Case Study from Sam Eyde Upper Secondary School [Electronic resource] // Norwegian Directorate for Education and Training, 2014. URL: https://www.udir.no/globalassets/upload/fagopplaring/udir-publisert-cedefop-artikkel-2014_innovation-in-vet.pdf (mode of access: 09.08.2018).
7. Senior Experts project (Senior Experten Service «VerA») [Elektronische Ressource]. URL: <https://vera.ses-bonn.de/auszubildende/> (Anfragedatum: 16.08.2018).
8. Skills for green jobs: an update. Denmark [Electronic resource] // European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2018. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/denmark_country_report_2018.pdf (mode of access: 09.08.2018).

9. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Electronic resource] // Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, 2010. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (mode of access: 03.08.2018).

10. The Copenhagen Declaration. [Electronic resource] // Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, 2002. URL: <https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/copenhagen-en.pdf> (mode of access: 03.08.2018).

11. The Drive to Reduce Dropout Rates programme in Dutch schools. [Electronic resource] // Centre for Public Impact, 2016. URL: <https://www.centreforpublicimpact.org/case-study/drive-reduce-dropout-rates-programme-dutch-schools/> (mode of access: 05.07.2018).

12. The Global Human Capital Report 2017. Preparing people for the future of work [Electronic resource] // World Economic Forum, 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf (mode of access: 16.08.2018).

13. VET toolkit for tackling early leaving: 2014. [Electronic resource] URL: <http://www.cedefop.europa.eu/et/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/certificate-practice-praksisbrev> (mode of access: 15.08.2018).

14. Youthreach: programme for early school leavers aged 15–20. 2018. [Electronic resource] URL: <http://www.youthreach.ie/> (mode of access: 16.08.2018).

Заявленный вклад авторов:

Дудырев Ф. Ф. :

- обзор работ, связанных с проблематикой человеческого капитала в СПО;
- анализ структуры инновационных проектов в области СПО, разработка структуры статьи;
- редактирование основной части статьи, посвящённой описанию отдельных инновационных проектов в области СПО;
- написание введения и заключения статьи.

Романова О. А. :

- поиск данных о проектах в области образовательных инноваций на сайтах CEDEFOP (Европейский центр развития профессионального образования и обучения) и национальных министерств образования;
- обзор отдельных образовательных инновационных проектов в области СПО;
- подготовка описания образовательных проектов в соответствии с подготовленной структурой описания.



The Contribution of the VET System to Development of Human Capital: Europe Union Experience

F. Dudyrev, O. Romanova

National Research University Higher School of Economics, Moscow

Abstract. *The article provides an overview of the best practices of the European Union in the field of vocational education and training (VET). The selected projects from vocational educational organizations in Germany, Denmark, Ireland, the Netherlands, Norway, Croatia and some other countries deal with training workers for high-tech sectors of economy, as well as for reintegration of yearly school leavers to education. Particular attention is paid to the mechanisms of public-private partnership in the field of VET, the most effective organizational solutions and models of cooperation among educational organizations, business structures and governmental bodies. The best foreign experience in the field of qualified employees' training for the post-industrial economy, as well as in the field of social inclusion, can be used for the development of the VET system in the Russian Federation.*

Keywords: *vocational education and training, public and private partnership, educational innovations, social inclusion.*

**Дудырев
Фёдор Феликсович**

*кандидат исторических наук,
директор Центра исследования
среднего профессионального обра-
зования*

*Институт образования,
Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики»*

101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

*тел.: +7(495)7713232
e-mail: fdudyrev@hse.ru*

**Романова
Ольга Анатольевна**

*аналитик Центра исследования
среднего профессионального обра-
зования*

*Институт образования,
Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики»*

*101000, г. Москва, ул. Мясницкая,
20*

*тел.: +7(495)7713232
e-mail: oromanova@hse.ru*

**Dudyrev
Fedor Feliksovich**

*Candidate of Sciences (History),
Director at the Centre for Vocational
Education and Training*

*Institute of Education, National
Research University Higher School of
Economics*

20 Myasnitskaya St., Moscow, 101000

*tel.: +7(495)7713232
e-mail: fdudyrev@hse.ru*

**Romanova
Olga Anatolievna**

*Analyst at the Centre for Vocational
Education and Training*

*Institute of Education, National
Research University Higher School of
Economics*

20 Myasnitskaya St., Moscow, 101000

*tel.: +7(495)7713232
e-mail: oromanova@hse.ru*