

Учиться, чтобы жить лучше

**Проекты по профессиональному
образованию и подготовке в странах
с переходной экономикой**

Уве Гартеншлегер (ред.)

Международные перспективы образования взрослых

Отчеты, исследования и материалы, опубликованные в данной серии публикаций, предназначены для содействия дальнейшему развитию теоретических и практических аспектов деятельности народных университетов во взаимосвязи с международными перспективами образования взрослых – и наоборот. Мы надеемся, что путем предоставления доступа к информации и канала для коммуникации данная серия публикаций будет способствовать повышению уровня знаний, более глубокому пониманию образования взрослых и улучшению сотрудничества в этой сфере на международном уровне.

Опубликовано:

Institut für Internationale Zusammenarbeit
des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (*dvv international*)
Редактор английской версии публикации: д-р Хериберт Хинзен
Ассистент редактора: Гизела Вашек
Производство: Leppelt Grafik & Druck GmbH, Бонн

Мнения, выраженные в материалах, опубликованных под именами отдельных авторов, необязательно отражают точки зрения издателя и редакторов. Данная публикация или ее фрагменты могут быть воспроизведены с надлежащим указанием источника информации. Издатель просит предоставить ему копии при любом подобном воспроизведении.

Библиографическая информация опубликована Die Deutsche Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek указывает данную публикацию в Deutsche Nationalbibliografie;
Подробные библиографические данные доступны в сети Интернет по адресу
<<http://dnb.ddb.de>>.

ISBN 978-3-88513-786-3 (для английской версии издания)

© 2009 *dvv international*

dvv international
Obere Wilhelmstraße 32 · 53225 Bonn
Federal Republic of Germany
Tel.: +49/228-9 75 69-0 · Fax: +49/228-9 75 69-55
info@dvv-international.de · www.dvv-international.de

Содержание

Уве Гартеншлегер

Почему именно профессиональное образование взрослых?.....

Содействие профессиональному образованию и подготовке в процессах перехода

Ольга Агапова

Дополнительное профессиональное образование в России:
Безграничные ограниченные возможности.....

Назарет Назаретян

Партнерство в сфере профессионального образования
и обучения в Армении.....

Анита Якобсоне

Времена перемен в начальном профессиональном образовании
и обучении в Таджикистане.....

Иоганн Тессен

Хперт в Юго-Восточной Европе.....

Профессиональное образование и подготовка для незанятого населения

Нодир Рахимов

На пути от профессиональных курсов для безработных
до центров обучения взрослых.....

Надежда Романенко

Социальное партнёрство в неформальном профессиональном
обучении в Кыргызстане.....

Сокол Авксхью

10 лет содействия ПОО в Албании.....

Мирослава Багринец

„IMPULS“ для образования и трудовой занятости.....

Калицкий Э.М., Иванова А.В., Дехтяренко О.В., Воронцова Е.Г.

Опыт проектного сотрудничества с *dvv international* по развитию
образования взрослых в Республике Беларусь.....

Профессиональное образование и подготовка для специальных целевых групп

Кристиан Гайзелманн, Иоганн Тессен

Второй шанс: интеграция через грамотность
и профессиональное обучение взрослых.....

Фаррух Тюръяев

Образование трудовых мигрантов и безработных в Таджикистане..

Леван Квачадзе

Неформальное профессиональное обучение взрослых в Грузии:
проблемы и подходы в работе с представителями этнических
меньшинств.....

Уве Гартеншлегер

Почему именно профессиональное образование взрослых?

Проектная деятельность *dvv international* в странах с переходной экономикой

"Без сомнения, замечательно писать о переходном периоде, но вы бы не захотели жить в подобное время". Так бывший советский диссидент в точности описал чувства большинства жителей Восточной Европы в середине 1990-х гг. Если в конце 1980-х гг. все еще была эйфория по поводу только что обретенной свободы и оптимизм в отношении будущего, вскоре эти чувства сменились отрезвляющим осознанием того, что людям придется серьезно побороться, чтобы обеспечить себе место в *"чудесной новой эре"*. Особенно взрослым – кстати, мужчины в большей степени, чем женщины – чувствовали и до сих пор чувствуют перенапряжение, когда им необходимо проявить гибкость, чтобы переориентировать себя и начать все сначала. Житель Западной Европы лишь с трудом может себе представить необходимые для этого огромные усилия и жертвы.

dvv international очень быстро стало понятно, что образование взрослых должно сыграть важную роль в этом историческом переходном процессе. Взяться за решение этой проблемы нас, в числе прочих, побудили две причины:

- Традиционно сложилось так, что Немецкая ассоциация народных университетов (*dvv*) поддерживала хорошие отношения с партнерскими ассоциациями в Восточной Европе и Советском Союзе. Невзирая на политические расхождения во взглядах, они были уважаемыми членами европейской "семьи" организаций по образованию взрослых. В 1960-е и 1970-е гг. такие страны как Югославия, были в числе лидеров, чьи системы периодически были инновационными и являлись образцом для подражания.
- *dvv international* оказывало и продолжает оказывать поддержку Федеральное министерство экономического сотрудничества и развития в контексте *"содействия социальным структурным изменениям"*. Этот метод развития *"стал важным инструментом в реализации стратегии, направленной на удовлетворение основных потребностей человека и борьбу с бедностью, а также институциональной работы в этих целях. Поддержка социальных структур также приносит пользу большинству людей"*

в отдельно взятых странах. Содействие также распространяется на меньшинства и маргинальные группы”.

Основное внимание уделяется *”борьбе с бедностью и ее последствиями для состояния здоровья, питания, социальных вопросов, образования, обеспеченности жильем и участия в политических процессах”*¹. Все это было применимо к странам переходного периода в Восточной Европе.

С конца 1980-х гг. *dvv international* работает совместно со своими партнерами в странах переходного периода в сфере образования взрослых, облегчая сложную адаптацию к новым условиям. В процессе работы возникли следующие трудности:

- Традиционные организации, десятилетиями являвшиеся частью государственной системы, должны были выживать в новых, абсолютно несформированных условиях (особенно в начале) – в большей степени – в нестабилизировавшийся рыночной экономике без какой-либо, или при минимальной, поддержке государства.
- Новые, в основном, социальные учреждения гражданского общества должны были быстро обучаться, чтобы найти свой путь в джунглях национальной политики и приспособиться к нерегулируемому рынку и требованиям международных донорских организаций.
- Помимо необходимости каждодневного выживания, нужно было делать предложения с учетом потребностей, нанимать инструкторов и предоставлять им дальнейшее обучение и мотивацию, приспосабливаться к постоянно меняющимся национальным требованиям, выживать в частично неопределенных правовых условиях, быстро реагировать на стремительно изменяющиеся рыночные тенденции и т.д. – этот список может быть бесконечным.

В то время как этот ограниченный сегмент услуг имел довольно большой успех у немногочисленной новой “элиты” и среднего класса, было еще сложнее сделать адекватные предложения для большей части населения. Очень быстро стало очевидно, что помимо довольно ограниченного спроса на предложения в области политического, культурного и медицинского образования, большая часть населения искала возможности для обучения, дальнейшего обучения или профессиональной переподготовки. Эти люди столкнулись с ситуацией, когда их предыдущая подготовка, полученная в социалистический период, оказалась несостоятельной; никому были не нужны бухгалтеры без навыков электронной обработки данных или автомеханики, неспособные отремонтировать поддержанные автомобили, хлынувшие в страну с запада. Более того, со временем на рынке труда оказалось

¹ Цитата с вебсайта “Рабочая группа по социальной структуре” www.sozialstruktur.org

множество плохо обученных молодых выпускников постсоциалистической системы образования.

На сегодняшний день ситуация в бывших социалистических странах весьма различна. Многие из них уже стали членами Европейского Союза. В этих странах образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни играют основную роль, что подтверждается недавним докладом Комиссии: "Учиться никогда не поздно", а также планом действий "Для учебы не бывает неподходящего времени"². В обоих документах подчеркивается важность профессионально адекватного образования взрослых, тенденции, которая также – особенно в настоящее время – полностью соответствует условиям Центральной и Восточной Европы. Тем не менее, необходимо подождать, чтобы увидеть, в какой степени национальная политика действительно сможет выполнить требования и рекомендации Брюсселя. В ходе обсуждений с нашими партнерами из новых стран-членов прозвучали и скептические замечания.

За пределами Европейского Союза ситуация намного сложнее. Несмотря на все предпринимаемые усилия, большинство правительств до сих пор не понимают значения образования на протяжении всей жизни для социального, инновационного и сбалансированного развития своих стран. Наряду с этим, часто снижается качество школьного и начального профессионального образования. Даже при наличии политической воли, отсутствуют необходимые ресурсы в достаточном количестве. Без поддержки невозможно выполнить многочисленные компенсационные функции, возлагаемые на профессиональное и общее образование взрослых в среднесрочной перспективе. Наряду с *dvv international*, все больше организаций, занимающихся вопросами развития, участвуют в этой сфере, на которую длительное время не обращалось никакого внимания и которая должна занять свое место вслед за начальной подготовкой. Редким исключением является Европейский фонд образования (ETF) Европейского Союза, предоставлявший неоченимое – и, что самое важное, концептуальное – содействие созданию и реструктуризации системы профессионального образования взрослых в течение многих лет³.

Краткая предыстория деятельности *dvv international*

В конце 1980-х гг. *dvv international* при поддержке Федерального министерства экономического сотрудничества и развития (BMZ) начал свою деятельность в странах переходного периода. Польша и Венгрия были первыми

2 Оба документа (в числе прочих) находятся на вебсайте Европейской ассоциации образования взрослых (EAEA) www.eaea.org

3 На вебсайте ETF www.etf.europa.eu представлен хороший обзор многочисленных и разнообразных мероприятий и опубликовано множество полезных исследований и справочных документов.

проектными странам, и несколько позже к ним присоединились Румыния, Россия и Украина. С самого начала профессиональное образование взрослых было в центре внимания проекта, особенно в России и Украине. С 1993 г. в Российской Федерации был создан ряд центров обучения электронной обработке данных – им также периодически предоставлялась поддержка в рамках проекта Европейского Союза, которые позднее были дополнены "Всероссийской системой сертификации по электронной обработке данных"⁴. При поддержке VHS Regen сельский центр дальнейшего образования был создан в г. Скол около г. Львов в Украине, и ему оказывается содействие на долгосрочной основе. Тем временем, он превратился во внушительный центр местной партнерской сети организаций, предоставляющих и поддерживающих образование взрослых.

Профессиональное образование взрослых стало центральным элементом в создании и разработке проектных мероприятий в Юго-Восточной Европе. В частности, весьма успешный долгосрочный проект Министерства труда Албании по поддержке учебных центров для безработных. В рамках этого проекта впервые было налажено сотрудничество с другими организациями, занимающимися вопросами развития, например, из Швейцарии и Австрии, в создании данного сектора. Начиная с 1999 г., с расширением возможностей в результате "Пакта стабильности для Юго-Восточной Европы" *dvv international* смог активно работать во всем регионе. Проекты в сфере профессионального образования взрослых сформировали важный сегмент практически всех национальных программ. В Болгарии, Сербии и Черногории появилась возможность создания так называемых программ "Второй шанс", позволивших малообеспеченным и маргинальным группам населения, таким как цыгане, получить сертификаты об окончании школы и прохождении профессионального обучения.

С самого начала проект был нацелен на регион Юго-Восточной Европы. Он был особенно подходящим для такого рискованного дела как внедрение Европейской системы сертификации навыков электронной обработки данных или ведения бизнеса. Системы, разработанные Немецкой ассоциацией народных университетов и другими поставщиками образования, были успешно внедрены. Это была реакция на потребности, которые были очевидны во всем регионе: вследствие высокой мобильности занятости, особенно в странах Европейского Союза, были необходимы предложения, которые привели бы к сертификации, признаваемой во всей Европе.

В 2002 г. проект начал работу в республиках Южного Кавказа. Здесь также была огромная потребность в профессиональной квалификации. В Армении, Азербайджане и Грузии было оказано содействие в создании учебных программ, повышении квалификации преподавателей и разработке кон-

4 См. вебсайт организации (на русском языке): www.znanie.net.

кретных учебных программ и пилотных проектов. Во всех трех республиках политическое консультирование и поддержка появились со временем в качестве общего центрального элемента деятельности. Необходимо было убедить людей в значимости профессионального образования взрослых, которая намного чаще признавалась представителями министерства труда и социальной защиты, чем их коллегами из министерства образования.

Наряду с этим, представилась возможность закрепить идею, появившуюся в результате проекта, реализованного при поддержке ЕС в Грузии. В качестве отправной точки необходимо было осознать тот факт, что в течение прошедшего десятилетия большинство традиционных механизмов образования взрослых были разрушены. Таким образом, необходимо было создать новые центры. Было принято решение начать с как можно более широкой программы, включающей многие аспекты, связанные с общим образованием взрослых, а также с профессиональным образованием. Данная концепция первоначально была успешно реализована в регионе Грузии среди армянского национального меньшинства, причем аналогичный проект в то же самое время начался в Армении. Подобный проект в южном регионе Азербайджана находится на стадии планирования.

Наконец, в 2005 г. стало возможным начать интенсивную работу над проектом в Центральной Азии. В основе проекта лежало использование профессионального образования взрослых в целях снижения напряженности в обществе, для которого были характерны бедность, отсутствие перспектив и, как следствие, рост радикальных настроений. В Кыргызстане и Таджикистане был избран путь, способствующий развитию гражданских и социальных инициатив, а также инициатив для выявления потенциальных возможностей. На втором этапе, который часто осуществлялся параллельно, успех этих инициатив обсуждался с ответственными министерствами и национальными учреждениям, и оказывалось содействие их последовательному внедрению.

В противоположность этому в Узбекистане с самого начала осуществлялась стратегия использования тщательно структурированной, образцовой системы начальной профессиональной подготовки для дальнейшего профессионального обучения. В частности, это стало возможным благодаря сложившимся политическим условиям и широкой сети учебных заведений – по сравнению с другими странами региона. На основе полного доверия также стало возможным принимать и интегрировать полезный вклад участников из числа гражданских и социальных организаций в таких сферах как методика, дидактика или методы определения спроса.

Проект в рамках тендера Европейского Союза по предоставлению Министерству образования Республики Таджикистан рекомендаций в ходе процесса реформ начального профессионального образования является последним этапом данного процесса. Тот факт, что Европейский Союз до-

веряет *dvv international* выполнение такой функции, является доказательством вновь приобретенного регионального и технического опыта. Практические знания в области образования взрослых необходимы во многих сферах, например, для интеграции начального и дальнейшего профессионального образования; также они важны для инструкторов и развития модульных учебных программ, на которые имеется огромный спрос.

Перспективы

Из данного краткого обзора следует, что в странах этого региона переходный период протекал по-разному, в основном, по причине различных исторических, культурных, политических, экономических и социальных условий. Если предыдущее мнение запада о регионе как о так называемом монолитном "*Восточном блоке*" оказалось ошибочным, то сегодня регион представляется таким многообразным, что невозможно составить о нем всеобъемлющее представление.

Тем не менее, можно выделить определенные направления развития, которые в последующие годы окажут тот или иной эффект на дополнительное профессиональное обучение:

- Профессиональное образование и дальнейшее профессиональное обучение в частности по-прежнему являются "*пасынками*" стратегии образования. Ситуация с их финансированием и персоналом неудовлетворительная. Основные политические условия по большей части отсутствуют. Это выглядит еще более нелепым, учитывая огромное значение этого сектора для социального развития и мирных взаимоотношений в обществе. Наша функция будет заключаться в убеждении политиков в важности этой деятельности и поддержке наших партнеров с тем, чтобы их усилия были признаны.
- Негативные стереотипы существуют не только на политическом уровне. Среди определенных групп населения до сих пор считается, что профессиональное образование предназначено для неблагополучных слоев населения и является уделом "*неудачников*". В частности, у профессий, не связанных с офисом, плохая репутация. Родители стараются сделать все, чтобы их дети получили образование в университете, даже если это не имеет смысла. Очень важно использовать образование взрослых в качестве ресурса для формирования сознания путем таких мер, как консультирование по вопросам образования, работа с семьями и определение призвания.
- Отдельные целевые группы профессионального образования взрослых по-прежнему останутся социально неблагополучными; часто они отно-

сятся к этническим меньшинствам. В данном случае профессиональное обучение в сочетании с политическими, лингвистическими и культурно-образовательными программами может способствовать тому, что представители этих групп станут равноправными и уважаемыми членами общества.

- Практически все страны региона захлестнули волны миграции, причиной которой почти всегда является поиск дополнительной и/или более высокооплачиваемой работы. И в этом случае общее образование взрослых сталкивается с огромными трудностями, такими как борьба с расизмом и ксенофобией, предоставление поддержки мигрантам в зависимости от их ожиданий от работы в стране пребывания, а также содействие созданию программ для семей, оставшихся на родине. Тем не менее, профессиональное образование взрослых необходимо, например, для создания программ, удовлетворяющих потребности стран пребывания и обеспечения соответствия дипломов и сертификатов о полученном образовании стандартам принимающих стран.
- В отношении стран региона, граничащего с Европейским Союзом, или тех, чье политическое развитие весьма тесно связывает их с этим сообществом, начинает действовать следующий аспект: им всем необходимо адаптировать свои системы профессионального образования к Европейской стандартной классификации образования и разработать совместимые с ней национальные структуры квалификаций. Еще одной сложной задачей в ближайшие несколько лет станет обеспечение надлежащего сочетания дальнейшего обучения и его конкретных характеристик.

Наряду со своими обязательствами в Африке, Азии и Латинской Америке и решением в конце 1980-х гг. поддержать партнеров в Восточной Европе и Содружестве Независимых Государств (СНГ) во время переходного периода, *dvv international* отреагировал на эту очевидную и большую потребность. Соответственно, благодаря традиционному отношению *dvv international*, ориентированному на партнеров и выполнение требований, большинство его мероприятий сконцентрированы в сфере профессионального образования взрослых. Цель данного сборника – показать, какие модели являются функциональными, какие результаты были достигнуты и что нам еще предстоит сделать.

Мы выражаем благодарность Федеральному министерству экономического сотрудничества и развития, Европейскому Союзу и Министерству иностранных дел Германии за содействие и понимание. Столь же значимыми являются многие национальные, гражданские и социальные организации - наши партнеры в разных странах, которые были основными участниками проектной деятельности, и чьи точки зрения находятся в центре нашего внимания.

Примечание: фотографии в статьях были предоставлены авторами.

**Содействие профессиональному
образованию и подготовке
в процессах перехода**

Ольга Агапова

Дополнительное профессиональное образование в России: Безграничные ограниченные возможности

Национальный приоритет или национальная проблема?

Необходимым условием создания инновационной экономики государства является создание системы постоянного обновления знаний и развития компетентности работников. Внедрение в экономику новых технологий, стремительность изменений в общественной и социальной жизни повышают требования к квалификации персонала, его ответственности, готовности осваивать новые подходы в содержании профессиональной деятельности. Важнейшей составляющей эффективной экономики является сбалансированный функционирующий рынок труда, что, в свою очередь, предъявляет новые требования к системе непрерывного образования и профессиональному образованию как ее важнейшей составляющей.

Еще в 2004 году развитие непрерывного образования постулировалось на высшем государственном уровне как один из пяти национальных приоритетов развития образования, однако, и теперь, по истечении почти пяти лет, изменения, происходящие в профессиональном образовании, нельзя оценивать позитивно, то есть сказать, что они влияют на изменение системы в целом. В большинстве государственных учреждений профессионального образования сохраняется консервативно-инертная система организации обучения; сохраняется абстрактно-теоретический уровень преподавания, программы разрабатываются и внедряются вне ориентации на потребности конкретного слушателя. Единоразово разработанные программы дублируются без изменений. Учреждениям не хватает материальных возможностей для обновления оборудования; технические средства и инструменты часто являются своего рода "раритетом", который нигде в реальной жизни выпускник курсов уже не увидит.

Между тем, требования к уровню (подготовки) специалистов отчетливо меняются. Иногда – осознанно (эти требования декларируются работодателем), иногда спонтанно, диктуются самими условиями труда, и лишь впоследствии осознаются как некий новый уровень профессиональной компетентности. Наблюдения показывают: работодатель отбирает персонал, внутренне готовый к широкой сфере деятельности или параллельно вла-

деющий несколькими специальностями, в любом случае гибко реагирующий на внешние изменения, ориентированный не столько на реализацию должностных обязанностей, сколько на решение конкретных проблем. Сотрудник должен уметь к тому же творчески использовать широкий арсенал методических и инструментальных средств¹. Во-вторых, во многих малых и средних организациях сотрудник совмещает в одном лице несколько функций (менеджера, организатора, секретаря, бухгалтера, шофера, экспедитора), значит, он вынужден осваивать широкий спектр профессий или уже находясь на рабочем месте, или готовя себя к этому заранее. Таким образом, с неизбежностью встает вопрос профессиональной мобильности работника. Дело не только в необходимости постоянного обновления прикладных профессиональных знаний, но и во внутренней готовности человека к их пополнению, к работе на опережение, которое, как минимум, должно быть заложено в содержании обучения. Становится очевидным, что способность к постоянному обучению становится едва ли не критерием отбора специалистов, помогающим развиваться учреждению/организации, с одной стороны, и оставаться в постоянной "рабочей" форме работнику, с другой. Тогда оказывается, что сегодняшняя реальность входит в очевидное противоречие с представлением о профессиональном образовании. Традиционно оно определяется как *"... знания, умения и навыки, составляющие способность к выполнению специализированных функций в сфере оплачиваемого труда"*,² значит, в основу деятельности организаций профессионального образования взрослых кладется некий набор умений, необходимых для выполнения функциональных обязанностей. Если сегодня профессиональная деятельность строится на другой основе, то можно предположить, что и система обучения должна отвечать новым требованиям. Иначе говоря, парадигма подготовки специалиста меняется – в соответствии с вызовами времени – на парадигму подготовки профессионала, способного мобильно, творчески и осмысленно достигать цели.

Где взрослые могут получать профессиональные знания?

Без преувеличения можно сказать, что профессиональное образование в России – одна из наиболее "устоявшихся", традиционных структур, имеющих долгую историю. Повышение и развитие профессиональной квали-

1 В качестве примера можно привести перечень качеств и умений, необходимых налоговому консультанту. Исходя из содержания профессии, можно предположить, что знания и умения должны быть связаны с практикой функционирования налоговой системы. Однако, перечень требований включает: "творческое воображение", "коммуникативные и суггестивные способности", такие как способность завоевывать доверие и уважение, создать мотивы для действий, "способность обучать людей" и др. (цит. По "Объединенный перечень требований, разработанный Международной Организацией Труда)

2 Цит. по: "Образование взрослых. Междисциплинарный словарь терминологии», СПб, 1995, стр.141

фикации работников, профессиональное учение и переобучение взрослого населения прочно связано с созданием школ рабочей молодежи, рабочих факультетов, школ вечернего и заочного обучения. Автор этих строк – еще в 80-е годы – проходила педагогическую практику в вечерней школе, где русские классики строго и без улыбки смотрели со стен на учеников – по возрасту своих ровесников. Тогда казалось, что эта система вечна, неизменна и будет всегда; однако спустя пару десятилетий, когда демографическая и социальная ситуация изменилась, “переварив» последствия послевоенного дефицита рабочих рук, вечерние школы и техникумы тихо и незаметно стали закрываться. На их месте возникали новые образовательные институты. Элементами сегодняшней картины профессионального образования являются:

- специализированные государственные учреждения дополнительного профессионального образования (учебные центры занятости населения, специализированные школы для взрослых, курсы и т.п.).³
- центры отраслевого и внутрифирменного обучения (отраслевые учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, курсы повышения квалификации и др.), которые находятся в подчинении министерств и ведомств федерального уровня. Наиболее активными “актерами» здесь являются Министерство образования (более половины общего количества обучающихся), учреждения повышения квалификации Министерства здравоохранения (20%). Сохраняются структуры повышения квалификации и переобучения персонала при Министерствах сельского хозяйства (5%), транспорта (4%). В целом же нужно с сожалением констатировать, что количество специалистов, проходящих подготовку в рамках ведомственного профессионального обучения и на производстве, неуклонно падает: за последние 10 лет, например, в соответствии с исследованиями специалистов⁴, количество обучающихся, проходивших переподготовку на производстве, снизилось в четыре раза. Это связано, в первую очередь, с сокращением финансирования образовательной сферы со стороны соответствующих министерств и ведомств.
- учреждения среднего и средне-специального профессионального образования (техникумы, лицеи, колледжи, профессионально-технические училища), а также высшие учебные заведения (институты, академии, университеты), осуществляющие переподготовку и повышение ква-

3 Согласно последним данным Государственного статистического наблюдения, в них прошло обучение 1200000 человек, из которых 350000 обучались специальностям, связанным с современной рыночной экономикой и социальным профессиям. Помимо этого, в этой же системе переобучалось более 4000 военнослужащих, уволенных в запас, и около 25000 безработных.

4 Валентинов В. , Кондратьев С. Роль дополнительного профессионального образования в решении проблемы трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Материалы семинара. М.:МГТУ им. Н.Э.Баумана, 2007.

лификации руководящих и инженерно-технических кадров, оказывают услуги по дополнительному профессиональному образованию взрослых.⁵ Часто эта сравнительно новая сфера деятельности осуществляется на базе активного взаимодействия с местными центрами занятости населения.

В целом следует сказать, что государственные учреждения профессионального образования взрослых отличает консервативность. Особенности взрослых обучающихся, их жизненный и профессиональный опыт редко принимается во внимание. Фактически здесь копируется вузовская или школьная система, когда за партой сидят ученики, хотя и взрослые. Сохраняется и формальная система контроля (зачеты, экзамены, курсовые работы). Таким образом, традиционные институты профессионального образования сегодня не могут быть охарактеризованы как сфера образования взрослых, отвечающая современным вызовам и запросам общества.

- коммерческие учреждения профессионального образования. Поскольку их основная цель – извлечение прибыли, то они идут «за клиентом», создавая продукт, пользующийся спросом на рынке образовательных услуг. Наиболее популярны языковые курсы, курсы по освоению различных компьютерных программ, программы для бухгалтеров и экономистов, психологические программы (Школы личностного роста и развития, курсы по ораторскому искусству и др.), обучение прикладным специальностям и профессиям – парикмахер, массажист, секретарь-референт и др. Качество этих услуг нельзя определить однозначно; однако чаще всего их деятельность подвергается жесткой критике (особенно часто критикуют психологические программы – в СМИ и в Интернете), их сравнивают с религиозными сектами, которые ставят человека в положение психологической зависимости.
- некоммерческие негосударственные общественные организации, активное развитие которых связано с последним десятилетием. Основные цели большинства НКО первоначально предполагали решения комплекса социальных проблем, отражали стремление людей изменить жизнь общества к лучшему – хотя бы в каком-либо отношении (экология, политика, развитие общественных институтов, положение социально-незащищенных граждан и др.). Понятно, что социально-ориентированная деятельность близка к просветительской. Организация Круглых столов, подготовка публикаций, проведение разного рода Акций, как и обучение собственного персонала и создание образова-

5 В докладе Министерства образования (2005) приводятся следующие данные: в 2002 в учреждениях ДПО прошли обучение около 1,4 млн. руководителей и специалистов. (из них 1,3 млн. прошли повышение квалификации, 93 тыс. человек – профессиональную переподготовку и около 20 тыс. – стажировку)

тельных программ для целевых групп фактически превратили НКО в организации, ведущие профессиональное обучение, однако, обучение особого рода.



Рабочий семинар для андрагогов

В чем особенности (неформального) дополнительного профессионального обучения?

Специфическое положение системы неформального профессионального обучения определяется рядом факторов, к числу которых можно отнести следующие:

Обучение профессиональным умениям – часть деятельности в рамках более широкой концепции – улучшения социально-экономической ситуации в регионе и в стране в целом. Это создает определенные перспективы для участников образовательного процесса, придает гражданскую направленность даже узкоспециальным программам, обладает дополнительным воспитательным потенциалом.

- образовательные проекты НКО финансируются, как правило, иностранными донорами. С одной стороны, это дает возможность подключаться к европейскому и мировому опыту, перенимать и адаптировать лучший зарубежный опыт. С другой стороны, зависимость от «третьей» стороны ставит вопрос о стабильности, о возможности планирования продолжения программ на несколько лет вперед.
- всегда приходилось всерьез бороться за клиента (в отличие от государственных учреждений, куда слушателей в любом случае «отправят», «пришлют по разнарядке»). Тем самым, сформировалась важнейшая черта этого обучения – необходимость быть лицом к клиенту, близость к человеку, чуткая ориентация на его реальные потребности
- Кроме того, как часть специфического рынка неформального профессионального образования вынуждено было предлагать свой продукт в рыночных условиях, а, следовательно, научилось осваивать методы маркетинга, рекламной деятельности, использованию специфических инструментов деятельности, первоначально не свойственных профессиональному образованию (заимствованные из социологии, социальной психологии).

- Ориентация и внутренняя готовность к работе со сложным контингентом учащихся. Социально-незащищенные категории может отличать резкая неоднородность группы, разная степень обучаемости, разный, и подчас негативный предыдущий опыт обучения. Вместе с тем, следует признать, что когда люди, принадлежащие к этой категории, все-таки становятся участниками образовательного процесса, их, как правило, отличает высокая мотивация к получению знаний, они быстро начинают ценить приобретаемые знания и навыки, эмоционально выражают благодарность преподавателям и ведущим курса. В отличие от государственных учреждений, этот клиент приходит *добровольно*, не по "разнарядке".

Таким образом, несмотря на то, что неформальному образованию всегда давали понять, что оно находится на периферии, что оно второстепенно и дополнительно по сравнению с официально-признанным, поддерживаемым на государственном уровне, образовательное пространство стало заполняться, количество и спектр образовательных услуг – расти, увеличивая тем самым возможности населения по получению необходимого им образования на приемлемых условиях и в сжатые сроки.

Поскольку для функционирования этой части сегмента рынка проф. обучения не требуется многоступенчатая согласованность действий, ее отличает высокая мобильность, позволяющая быстро реагировать на изменения конъюнктуры на рынке труда, привлекая лучших специалистов и экспертов. Постепенно сформировались принципы функционирования дополнительного профессионального образования взрослых: особый характер педагогического взаимодействия преподавателей с обучающимися, и краткие сроки подготовки, и преобладание практических знаний над теоретическими, более интенсивные образовательные технологии, большее разнообразие используемых форм обучения, большая заинтересованность и высокая мотивация слушателей в получении профессиональных знаний. Вместе с тем, неформальная система, благодаря своей ориентации на конкретного потребителя, дает возможность решать ряд важнейших – увы, пока не оцененных по достоинству обществом и государством! – социальных задач, таких, как: подготовка социально-незащищенных категорий граждан (безработных, не имеющих опыта работы, или специальности, ориентированной на потребности местного рынка труда). Они готовы брать на себя такие сложные задачи, как обучение людей с низким уровнем образования, разного возраста, и что еще важнее, с разным, в том числе и негативным прошлым опытом обучения.

Поддержка профессионального обучения со стороны *dvv-international*: вчера и сегодня

Одна из задач общества - дать возможность любому человеку, независимо от его социального статуса и материального положения, полноценно реализовать себя, удовлетворить образовательные потребности. Эта задача может быть решена, если у человека есть возможность учиться, учиться всю жизнь, не ограничиваясь лишь обучением в школе или вузе. Стоя на этой исходной позиции, со времени начала своей деятельности в России (1993-94гг), Институт по Международному Сотрудничеству Немецкой Ассоциации Народных Университетов (*dvv-international*) поддерживает профессиональное образование взрослых в разных направлениях.

При этом один из принципов деятельности Представительства заключается в том, чтобы помогать (оказывать поддержку) в тех ключевых направлениях развития образования взрослых, где не ожидается помощь государства и где обнаруживаются, по мнению местных организаций образования взрослых, наибольшие дефициты, тормозящие развитие образования взрослых в целом. В связи с этим «прямая» (целевая) поддержка государственных учреждений образования (в том числе и профессионального) не ведется. Вместе с тем, совершенно очевидно, что государственные структуры являются базовой платформой функционирования системы в целом, поэтому такие учреждения, как, например, Красноярский педагогический университет им. В.П.Астафьева, Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, Санкт-Петербургская Академия постдипломного образования, Сибирский профессионально-педагогический колледж (Омск), Центры занятости населения ряда регионов России являются ключевыми партнерами в ряде проектов. На базе этих учреждений в сотрудничестве и при непосредственном участии *dvv-international* проводятся конференции, семинары и иные краткосрочные обучающие программы для персонала, курсы для различных категорий населения.

Среди реализованных и уже ставших историей направлений можно назвать:

- внедрение и развитие системы компьютерного образования в стране, когда на базе сетевого сотрудничества 20 региональных организаций общества «Знание» была создана действующая сертифицированная модель обучения на основе единого стандарта (единого общероссийского сертификата) по ряду пользовательских компьютерных программ; в течение трех лет число участников проекта удвоилось; постепенно в эту команду сертифицированных центров обучения стали вливаться другие гибкие и мобильные организации, не относящиеся к системе общества «Знание». Сейчас сертифицированные центры по компьютерному образованию взрослых существуют в 40 городах России; в конце прошлого года в Саратове был выдан юбилейный стотысячный

общероссийский сертификат системы компьютерной подготовки "Зн@ние".

- языковые курсы, а также профессиональные курсы секретарей-референтов, менеджеров для малого бизнеса и пользователей ПК для этнических (русских) немцев (совместно с GTZ, под общим названием "Breitenarbeit") в более чем 30 регионах России; параллельно с реализацией образовательных программ, позволяющих улучшить



Курс обучения швейному мастерству

жизненную ситуацию представителям целевой группы, была начата широкая дискуссия и последующий проект по разработке и внедрении стандартов качества в профессиональном образовании.

- курсы прикладных ремесел для безработных и малообеспеченных женщин, которые позволили освоить новые профессиональные навыки, связанные с декоративно-прикладными ремеслами. Курсы обучения по росписи, обработке кожи, художественному переплету, росписи по тканям, ткачеству, изготовления гобеленов и сувениров из дерева, тканей и других материалов позволили не только получить навыки различных ремесел, но и благодаря выставкам, ярмаркам способствовали развитию интереса к традициям, истории, традиционным местным ремеслам в регионе проживания (Ленинградская область)
- курсы прикладных ремесел в женской колонии способствовали эффективному вовлечению такой сложнейшей целевой группы как женщины-осужденные в образовательный процесс и раскрытие их творческих возможностей при создании декоративной продукции, а также созданию условий для адаптации к новым условиям жизни после освобождения из колонии. Процесс овладения профессиональными навыками, как показали проведенные на базе образовательных программ исследования, обладает, к тому же, ярко выраженным психотерапевтическим эффектом: обучение помогает восстановить коммуникативные способности и снимать внутренние зажимы и барьеры, развивает психо-эмоциональную сферу.
- профессиональная переподготовка специалистов по работе с отдельными категориями граждан (социальные работники для работы с пожилыми, социальные работники-офицеры и сотрудники пенитенциар-

ных учреждений). Данное направление работы является иллюстрацией известного положения о том, что профессиональные знания имеют тенденцию к устареванию, их необходимо обновлять и расширять. Социальный работник – специфическая профессия, представители которой по сути дела облегчают диалог с обществом именно тех категорий граждан, которые особенно в этом нуждаются, социальные связи и контакты которых нарушены, которые прямо или косвенно ощущают себя «на обочине» жизни. Работа с ними включает не только практические действия, направленные на облегчение их жизни, но и знания и умения, которые помогут им впоследствии решать проблемы самостоятельно. Таким образом, оказывается, что социальным работникам для эффективной работы, помимо знаний юридического, социально-психологического характера необходимо повышать андрагогическую (в частности, геррагогическую) компетентность, развивать умения работы и мотивирования участников группы, умение ориентироваться на ресурсы и сильные стороны участников, умение развивать способность к диалогу, умение владеть приемами и методами работы, раскрывающими потенциал участников. Данное направление в виде проектов и конкретных образовательных программ (*«Школа геррагогики», «Подготовка мультипликаторов по работе с пожилыми», «Права человека в пенитенциарном учреждении»*) поддерживалось *dvv-international* в течение ряда лет.

Обучение педагогов и социальных работников организовано в форме интерактивного обучения с применением эффективных современных методик. Методический компонент обучения, включающий обсуждение вопросов, связанных с использованием той или иной методики или приема работы, позволяет участникам расширять арсенал инструментов для работы, обогащает палитру приемов работы с группой, позволяет более эффективно строить собственную образовательную и организационную работу. Успех подобных профессиональных курсов зависит от ряда параметров, к числу которых относится личная заинтересованность персонала и руководства, следование названным выше принципам обучения взрослых, умение организовать обучение, соответствующее потребностям и запросам слушателей, умение найти надежных партнеров в лице органов власти, учреждений образования, социальных служб, учреждений культуры, и, как уже указывалось выше, способность персонала профессионально вести образовательную работу на современном уровне, используя активные методы образования взрослых.

Участниками обсуждались следующие темы: социальное партнерство и волонтерская деятельность в сельской местности (для сельских мультипликаторов); варианты организации социальных акций для людей пожилого

возраста; планирование и проведение совместных мероприятий и акций людей разных возрастов.

Проекты по профессиональному обучению: прямые результаты и дополнительные эффекты

Примером проекта неформального профессионального образования может быть курс для молодых пенсионеров и лиц предпенсионного возраста с романтическим названием "Нам рано жить воспоминаниями" (Новосибирск, Центр социальной адаптации).

Цель проекта, заявленная партнерской организацией, предоставить безработным людям предпенсионного возраста профессиональные знания, которые помогут адаптироваться к новому социальному статусу, активизировать их роль в местном сообществе, и на основе индивидуальных ресурсов каждого участника выработать перспективы профессионального самоопределения. Участники проекта (32 человека) прошли обучение в рамках модульной программы, содержащей следующие блоки: "Роль старшего поколения в развитии местного сообщества", "Университет управления личными финансами", "Жилищный кодекс и реформирование ЖКХ", "Проблемы занятости пожилых людей", "Социальное партнерство: "молодые" пенсионеры – власть – бизнес". Интерактивное обучение позволило на практике изучить элементы и технологии, связанные с основами предпринимательской деятельности, поиском альтернативных форм занятости и бизнеса, осмыслением собственных ресурсов, основами, техниками и приемами групповой работы. Слушатели познакомились с психологическими аспектами стратегии успеха, обучались навыкам анализа конъюнктуры рынка, умению строить собственное дело. В рамках обучения были разработаны проекты, направленные на развитие социального партнерства в местном сообществе. Участники разработали и предложили для последующей мультипликации собственные образовательные курсы и программы. Одним из весьма показательных, на наш взгляд, результатов внедрения данной программы стало то, что 80% участников включились в сферу про-



*Курс предпринимательства в сфере
туристического бизнеса*

фессиональной занятости на основе полученных знаний. В качестве дополнительного, и также важного эффекта проекта можно назвать представленные ими проекты (которые, кстати, были впоследствии реализованы на основе сотрудничества с местной администрацией!), направленные на улучшение социальной ситуации в районе.

На основе концепции компетентности в сфере сельского туризма⁶ (эко-туризм – достаточно новое и перспективное направление экономического развития сельских регионов), осмыслении региональных и местных ресурсов для развития туризма была разработана программа по профессиональному обучению менеджеров и хозяев гостевых домов *"Предпринимательство в сфере туристического бизнеса"*. В модульную программу обучения включены ключевые тематики, связанные с финансированием предпринимательской деятельности (предпринимательский маркетинг, бизнес-план, бизнес-проект), отработка навыков работы с потенциальным клиентом, принципы функционирования гостевого дома как особой разновидности бизнеса. Обсуждались и особенности местности и построение на их основе туристического продукта. В качестве примера можно назвать следующие самостоятельно разработанные и представленные в рамках регионального Фестиваля образования взрослых *"Дни культуры ОСО - Организации "Свободное образование"* туристические продукты: *"Ничего невозможного нет"* (Экологическая тропа для людей с ограниченными возможностями); *"Пешком в прошлое"* (традиционные виды крестьянского труда); *"Лесная избушка"* (самостоятельное пребывание туриста в лесном домике на Ладогe); *"Водный серпантин"* (уникальный маршрут для туризма по воде); *"В глуши забытого селенья – прелестный уголок"* (знакомство с архитектурно-природным комплексом); *"Стопами первозванного Апостола"* и *"Даже апостолы были рыбаками"* (паломнический маршрут), *"Курс здоровья"* (оздоровительная программа на основе местных природных компонентов).

В результате обучения начали функционировать 30 гостевых домов, хозяева которых, участники проекта, активно используют на практике полученные знания и умения, на основе разработанных ими туристических продуктов.

В качестве побочного эффекта интерактивного обучения можно назвать ряд предложений участников образовательной программы, в основе которых лежит идея социального партнерства:

-
- 6 Сельский туризм (или эко-туризм) – достаточно новое и весьма перспективное направление развития экономики сельских регионов, особенно дотационных регионов, где со времени распада СССР уничтожена инфраструктура, где стабильно напряженная социальная ситуация: отсутствие работы, местное население живет в основном за счет самозанятости, напряженная и демографическая ситуация, поскольку молодежь стремится уехать в районные центры и большие города, и в деревнях остаются только пожилые и престарелые люди.
 - 7 Соавторы программы - специалисты факультета «Технологии и предпринимательства» Карельского государственного педагогического института

Возникла инициативная группа по созданию Ассоциации хозяев сельских гостевых домов; создана база данных по гостевым домам на территории Олонецкого района республики Карелия; проведена организационная работа по налаживанию сотрудничества с турфирмами Республики Карелия, Пскова и Великого Новгорода.

Описанными проектами сотрудничество с российскими партнерами по реализации проектов дополнительного профессионального образования не исчерпывается. Однако даже названные проекты убеждают в преимуществах этого направления работы.

Они ориентированы, в первую очередь, на поддержку социально-незащищенные категории граждан (пожилые люди, жители сельской местности, женщины, заключенные в тюрьме и др.).

Профессиональное обучение дает дополнительные СОЦИАЛЬНЫЕ эффекты - стремление к объединению, разработка совместных акций и последующих (после окончания обучения) совместных акций и проектов. Значительная часть обучающихся становится мультипликаторами, то есть остается в поле совместной деятельности, используя приобретенные навыки, они становятся волонтерами, добровольцами, которые не только продолжают учиться (уже в других формах), но и распространяют знания дальше.

Проектный подход, характерный для международного сотрудничества, предполагает наличие обратной связи, строгую отчетность и осмысление результатов обучения всеми участниками проекта. Это позволяет, во-первых, включать знания по проектному менеджменту. Во-вторых, даже оставаясь в единой содержательно-образовательном поле, постоянно развивать новые формы обучения, включать новые тематики, корректировать программы в соответствии с оценками участников обучающих программ.

Поскольку обучение предполагает самостоятельную разработку мини-проектов, где полученные теоретические знания воплощаются в продукт, предназначенный для реализации на практике, то обсуждение проблем и дефицитов, лежащих в основе любого проекта, выводит участников на обсуждение экономических и социальных перспектив развития региона. Собственные жизненные и профессиональные перспективы, тем самым, рассматриваются обучающимися в определенном ракурсе – перспектив развития сообщества.

Таким образом, неформальное профессиональное образование взрослых становится ресурсом местного развития, обучение решает проблемы отдельного человека в рамках проблем региона, превращая его из "специалиста" в мобильного, гибкого, социально зрелого профессионала.

Назарет Назаретян

Партнерство в сфере профессионального образования и обучения в Армении

В данной статье представлены мероприятия Представительства *dvv international* в Армении, направленные на развитие двустороннего и многостороннего сотрудничества между различными партнерами в сфере профессионального образования и обучения (ПОО) (государственными и негосударственными учреждениями ПОО, работодателями и их организациями, Агентством Государственной службы занятости Армении, ННО, министерствами, местными органами власти и т.д.), а также результаты данных мероприятий. Особое внимание будет уделено урокам, извлеченным в ходе нашей работы. В данной статье мы рассмотрим существующие механизмы сотрудничества и соответствующие трудности.



Рабочая группа

Описание ситуации

В советский период профессиональные учебные заведения находились в полной зависимости от государственного управления. За определение потребностей в обучении и трудоустройстве отвечали органы центрального государственного управления. Учебные заведения готовили специалистов под государственный заказ и по завершении обучения выпускников определяли на работу. Сотрудничество осуществлялось исключительно через

органы государственного управления. Учебные заведения не располагали какими-либо механизмами для развития сотрудничества с различными заинтересованными сторонами и партнерами. После краха советской плановой экономики многие структуры также были разрушены, и большинство профессиональных учебных заведений не могли создать адекватные ме-

ханизмы сотрудничества с заинтересованными сторонами и партнерами. Отсутствовала культура сотрудничества между различными учреждениями, что было весьма характерно для стран бывшего Советского Союза. В настоящее время международные организации начинают налаживать связи между местными учреждениями, чтобы поддержать их взаимное сотрудничество.

По вышеуказанным причинам система образования в целом и система профессионального образования и обучения в частности не функционируют должным образом. Это один из аспектов, которые мы рассмотрим. Большинство профессиональных учебных заведений не слишком хорошо осведомлены о ситуации на рынке труда, ни в сообществе, в котором они работают, ни на национальном уровне. В основном, они предлагают самые обычные образовательные услуги, так же как и ранее (в советский период). Большая их часть не знает о существующих программах по наращиванию потенциала, предлагаемых различными национальными и международными организациями. Очень часто профессиональные учебные заведения не принимают участия в выставках и других мероприятиях, предоставляющих им хорошую возможность рассказать о себе.

Сотрудничество между учреждениями ПОО также находится на весьма низком уровне.



Встреча партнеров

В результате:

- Профессиональное образование имеет не слишком привлекательный имидж и не пользуется доверием у населения, и в частности у социальных партнеров;
- Содержание ПОО, в основном, не соответствует требованиям рынка труда;
- Существующие механизмы определения потребностей в обучении неэффективны;
- Лишь немногие профессиональные учебные заведения активно взаимодействуют с рынком труда и социальными партнерами;
- Существующий нисходящий подход не соответствует задачам современной системы ПОО;

- Имеется достаточно статистической и прочей информации о потребностях рынка труда, но она не используется надлежащим образом. Существующие потоки информации и их влияние на процесс принятия решений в системе ПОО не слишком эффективны;
- Процесс вовлечения социальных партнеров в структуры управления государственным ПОО на национальном и местном уровнях начался лишь в конце 2008 г.;
- В действительности социальные партнеры не участвуют в приведении ПОО в соответствие с потребностями рынка труда, несмотря на наличие механизмов, которые могли бы этому способствовать;
- Социальные партнеры принимают участие в практическом обучении учащихся профессиональных учебных учреждений, но в большинстве случаев оно не организовано на должном уровне.
- Различные ННО также активно участвуют в профессиональном обучении. Они проводят курсы обучения иностранным языкам, бухгалтерскому учету и управлению;
- Ни на одном уровне не имеется системы предоставления информации о будущих потребностях в профессиях.
- В системе ПОО не уделяется внимания потребностям в "Образовании взрослых" и "Обучении на протяжении всей жизни".

Проекты *dvv international*: примеры сотрудничества и развития партнерства

Встречи с представителями заинтересованных сторон

В апреле 2003 г. в проектном бюро *dvv international* в г. Ереван состоялась первая встреча с представителями заинтересованных сторон, главным образом, работающих в сфере профессионального обучения взрослых. Во встрече приняли участие представители республиканского и региональных отделений Торгово-промышленной палаты, Агентства Государственной службы занятости, Министерства образования и науки, нескольких государственных, частных и негосударственных поставщиков профессионального образования и обучения, и других заинтересованных сторон. На встрече было представлено исследование, проведенное в рамках деятельности *dvv international*. Были обсуждены вопросы, связанные с непрочными связями и неудовлетворительным обменом информацией между заинтересованными сторонами в сфере ПОО, что приводит к сокращению возможностей трудоустройства для рабочей силы с профессиональными навыками. Также были организованы и другие встречи для обсуждения ряда вопросов, связанных с ПОО.

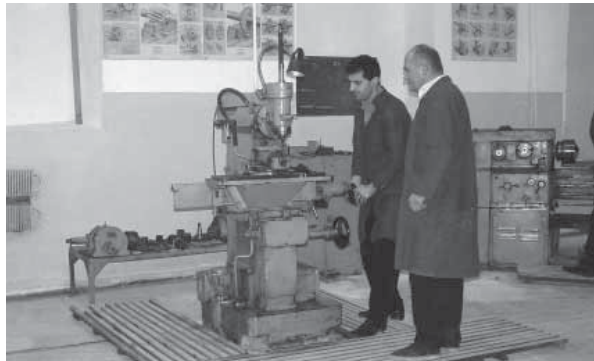
Профессиональное обучение безработных – сотрудничество с Агентством Государственной службы занятости Армении (Международный центр обучения бухгалтеров (МЦОБ), Ехегнадзор, Гюмри, Ванадзор, Сисиан, Ереван)

Проектное бюро *dvv international* в Армении активно работает в сфере профессионального обучения безработных с 2003 г. Первоначальное обучение было полностью профинансировано *dvv international*. Посредством организации курсов обучения мы могли сотрудничать с государственными, частными и негосударственными поставщиками обучения. С самого начала мы сотрудничали с Агентством Государственной службы занятости Армении, а также с его местными центрами занятости. Агентство предоставило нам списки официально зарегистрированных безработных, а также оказало поддержку в отборе слушателей. Более того, на основе информации Агентства мы выявили требования к рабочей силе.

В рамках своей активной деятельности, направленной на улучшение ситуации на рынке труда, Агентство Государственной службы занятости Армении также финансирует ряд курсов обучения для безработных и лиц с ограниченными возможностями, но предоставляемые им ресурсы сводятся к организации различных видов обучения. Тем не менее, тесные связи между Агентством и другими поставщиками профессионального обучения не налажены. В основном, партнерами Агентства, участвовавшими в организации курсов профессиональной подготовки, были предприятия, проводившие обучение для своих нужд на средства, предоставленные Агентством.

В рамках наших проектов мы выявили соответствующих поставщиков обучения, способных проводить необходимые курсы, в различных регионах Армении, затем предоставили им дополнительную поддержку и организовали курсы обучения в сотрудничестве с Агентством.

Представители коммерческого сектора активно участвовали в организации курсов профессиональной подготовки в рамках наших проектов. В основном, они осуществляли контроль над программами обучения и принимали участие в экзаменах.



Профессиональная подготовка в Армении

В новых проектах, наряду с основной темой, мы также внедрим несколько компонентов основных компетенций, которые повысят шансы безработных на трудоустройство.



*Экскурсия на ферму, организованная
консультационным центром*

Создание консультационных центров для фермеров

С 2004 г. *dvv international* в сотрудничестве с Министерством сельского хозяйства содействует созданию и работе консультационных центров для фермеров в шести государственных сельскохозяйственных колледжах: Нор-Гехи, Масис, Гавар, Армавир, Степанаван и Гюмри. Колледжи-участники проекта активно сотрудничали с местными сообществами и Государственной сельскохозяйственной академией.

Семинары по основным компетенциям

При поддержке *dvv international*, Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни разработала и провела экспериментальное тестирование курса обучения основным компетенциям. В основу проекта были положены «Рекомендации Европейского Парламента и Совета по ключевым компетенциям для обучения на протяжении всей жизни» от 18 декабря 2006 г. В курсе обучения приняли участие представители местных центров занятости, различных ННО, образовательных учреждений и работодателей.

Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни

Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни была создана в 2003 г. и официально зарегистрирована в 2005 г. Ассоциация насчитывает свыше 40 членов, представляющих различные государственные и частные учреждения и организации гражданского общества (поставщиков и заинтересованных сторон). Ассоциация – это сеть, включающая самые разнообразие организации. Одни находятся в Ереване, другие – в различных регионах Армении. Членами Ассоциации являются пред-

ставители деловых кругов, а также образовательных учреждений, министерств и ННО. У Ассоциации есть веб-сайт на трех языках (www.mku.am) с информацией и библиотекой, созданный при поддержке *dvv international*.

Веб-сайт Ассоциации образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни содержит ссылку на веб-сайт Европейской ассоциации образования взрослых, членом которой она является с 2005 г. С 2008 г.

Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни издает журнал, посвященный вопросам образования взрослых.

Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни активно участвует в реформе ПОО в Армении, и ее члены играют важную роль в этом процессе в качестве заинтересованных сторон и экспертов. Ассоциация активно участвовала в подготовке национального отчета для конференции CONFINTEA VI и в создании правовой основы для образования взрослых в Армении.



Члены Ассоциации Образования взрослых и Обучения на протяжении всей жизни



Встреча партнеров

Недели образования взрослых в Армении

С 2003 г. *dvv international* организует Недели образования взрослых в Армении в сотрудничестве с местными и международными партнерами.

Цели данных мероприятий:

- Повысить уровень общественной осведомленности о важности образования взрослых и, в частности, профессионального обучения.
- Нарращивать и развивать сети для поддержки образования взрослых и профессионального обучения.

- Продемонстрировать разнообразие поставщиков образования взрослых и профессионального обучения.
- Предоставить соответствующие форумы для открытого и широкого обсуждения реформ в сфере ПОО и образования взрослых в Армении.

С 2003 г. в рамках Недель ОБ был организован ряд мероприятий:

- Образовательные выставки;
- Ярмарки вакансий;
- Несколько курсов обучения и мастер-классов;
- Презентации различных курсов обучения;
- Конференции и семинары по различным вопросам, связанным с реформой системы образования в Армении. В частности, темой данных мероприятий были реформы в сфере ПОО.



Неделя Образования Взрослых

В организации Недель ОБ принимали участие различные организации. С 2003 г. партнерами в организации Недель ОБ в Армении выступали Ассоциация образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни, Министерство образования и науки, Торгово-промышленная палата Республики Армения и Агентство Государственной службы занятости. Помощь в проведении недель ОБ в Армении также оказали такие организации как Европейский фонд образования, Проект поддержки реформ ПОО в Армении Про-

граммы развития ООН, Британский совет, Агентство по международному развитию США, Проект по укреплению систем социальной защиты в Армении, компании "ЛОГОС Экспо Центр" и "Экспо Медиа".

Недели ОБ делают возможной популяризацию идей и разнообразных возможностей образования взрослых и профессионального обучения в Армении.

Снижение уровня бедности посредством Активного обучения взрослых (PROACTIVE) – экспериментальный проект в Тавуш Марз

В сотрудничестве с Ассоциацией образования взрослых и обучения на протяжении всей жизни и Торгово-промышленной палатой Тавушской области

dvv international было разработано проектное предложение для финансирования Комиссией Европейского союза в рамках программы “Негосударственные структуры и местные органы власти на благо развития. Проекты в странах-партнерах”. Предлагаемый проект, который будет реализовываться в городах Иджеван и Тавуш Марз, направлен на снижение бедности путем создания и содействия распространению современных стратегий и структур для развития людских ресурсов. Целью проекта является активизация стратегий и инструментов обучения на протяжении всей жизни и содействие сотрудничеству и активному участию местных властей и социальных партнеров в развитии людских ресурсов через образование и обучение. Проект четко продемонстрирует ключевую роль развития людских ресурсов в снижении уровня бедности. Проект будет способствовать общему развитию экономики и сообщества путем создания устойчивых служб для обучения взрослых.

В частности, проект намерен создать современные устойчивые службы образования взрослых в Тавуш Марз, охватив наиболее уязвимых членов сообщества – безработных. Недавно созданный Центр образования взрослых (ЦОВ) будет выполнять функции образовательного учреждения, а также посредника в диалоге между различными участниками и заинтересованными сторонами в сфере образования. ЦОВ станет уникальным образовательным учреждением, предоставляющим взрослым возможность обучения различным направлениям, адаптированным к потребностям экономики и слушателей. Воспользовавшись современными средствами обучения взрослых, уязвимые члены сообщества в Тавуш получают шанс самостоятельно развиваться и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Предполагается, что данный экспериментальный проект будет распространен на республиканском и региональном уровнях; его цель – содействие развитию людских ресурсов и создание устойчивых стратегий и структур обучения на протяжении всей жизни на местном и национальном уровнях. Проект будет способствовать дальнейшей децентрализации путем наращивания потенциала местных организаций, создания сетей и партнерств.

Выводы

Основываясь на своем опыте, мы можем утверждать, что

- различные заинтересованные стороны открыты для сотрудничества и готовы к нему;
- необходимо создать соответствующую основу для сотрудничества, и задействованные стороны сами выстраивают партнерские отношения;
- создание сетей и партнерство помогают сделать процесс реформы системы образования в Армении более прозрачным;

- местные партнеры располагают опытом, которым можно поделиться в рамках партнерских сетей;
 - местные партнеры обладают различными ресурсами, которые можно использовать совместно и более эффективно;
 - учреждения ПОО должны наладить тесные связи со всеми заинтересованными сторонами – с акцентом на местных партнерах;
 - налаживание связей с общественностью для улучшения имиджа ПОО – это задача не только органов государственной власти, но и каждого руководителя, сотрудника и социального партнера всех учреждений ПОО;
 - поставщики ПОО должны на профессиональном уровне обеспечить обмен информацией с университетами для использования профессиональных и научных достижений в каждой конкретной сфере;
 - необходимо наладить активный обмен информацией и сотрудничество между поставщиками ПОО;
 - необходимо вовлечь родителей слушателей в процесс лоббирования и популяризации ПОО;
 - партнерские сети помогают определить заинтересованных партнеров для приведения ПОО в соответствие с требованиями рынка труда;
 - необходимо наладить сотрудничество с учебными заведениями для организации профессиональной ориентации;
- Партнерские сети и социальное партнерство обеспечат поток информации об изменениях в различных сферах, таких как рынок труда, потребности в обучении, международное сотрудничество, наращивание потенциала, и т.д.

Анита Якобсоне

Времена перемен в начальном профессиональном образовании и обучении в Таджикистане

Ситуация в начальном профессиональном образовании и обучении в Таджикистане

В 1991 году после развала Советского Союза Таджикистан получил независимость. Отрицательные экономические и социальные последствия перехода страны от советской системы к рыночной экономике были усилены пятилетней гражданской войной.

Результатом трудной ситуации в стране является то, что около 600 – 800 тыс. граждан Таджикистана работают сезонными рабочими мигрантами в других странах СНГ, большинство из них - в Российской Федерации.

Изменения в производственной структуре повлияли на систему профессионального образования и обучения, в том числе были разрушены традиционные связи между профессионально-техническими училищами и рынком труда. В результате начальное профессионально-техническое образование перестало отвечать потребностям рынка труда.

Начальное профессионально образование и обучение в Таджикистане до сих пор имеет многие проблемы: материально-техническая база, потенциал педагогического персонала, содержание учебных программ, методы преподавания и обучения, организации учебного процесса не соответствуют современным требованиям.

Система в целом не получает достаточно финансовых средств и характеризуется низким потенциалом проведения преобразований. Сравнительно низкий уровень заработной платы учителей вызывает большую текучесть персонала и, как следствие, понижение профессионализма преподавательского состава и качества обучения. В результате этого резко снизился уровень охвата образованием и показатели посещаемости учащихся.

Кроме того, в ходе гражданского конфликта 90-х годов многие профессиональные школы, мастерские и студенческие общежития были разрушены. Здания многих учебных заведений нуждаются в переоснащении и капитальном ремонте. Ограничение на электроэнергию также снижает качество профессионального обучения.

Однако значимость начального профессионального образования в социальной защите возрастает, поскольку из-за бедности населения ограничен

доступ к высшему профессиональному образованию малообеспеченных слоев.

В настоящее время, в соответствии с Законом РТ "О начальном профессиональном образовании", главной целью системы НПОО является обеспечение права граждан на общедоступность начального, возможно и среднего, профессионального образования, удовлетворение потребностей населения в профессиональных образовательных услугах соответствующего уровня с учетом состояния и тенденций развития потребностей рынка труда.

Начальные профессиональные школы обеспечивают широкий доступ профессионального образования, направленного на подготовку специалистов начального, и, в некоторых случаях, и среднего звена.

В настоящее время в Таджикистане функционируют 67 государственных начальных профессиональных учебных заведений (профессиональных технических училищ и профессиональных лицеев). Государственным органом управления системой ПОО в настоящее время является Министерство образования. Численность студентов составляет более 30 тысяч. Образовательный процесс обеспечивают около 2,7 тысяч преподавателей и мастеров производственного обучения. Ежегодно начальные профессиональные училища готовят более 14,0 тысяч специалистов по 97 специальностям.

В то же время, по данным за 2005 год, более 80000 выпускников общеобразовательных школ не были охвачены профессиональным образованием. Система до сих пор не в состоянии реагировать на потребности в новых профессиональных навыках. Большинство программ и материалы обучения были разработаны еще в начале 80-х годов прошлого века, и они безнадежно устарели. Отсутствие современных учебников и учебных пособий является препятствием в обеспечении качественного обучения и в открытии обучения по новым специальностям.

Система НПОО Таджикистана в последние 10 лет прошлого века в основном находилась в состоянии самосохранения. Однако, с принятием Государственного учебного стандарта начального профессионального образования (ноябрь, 2002 года), нового закона "О начальном профессиональном образовании" (март, 2003 года) и Государственной концепции реформирования системы НПОО (октябрь, 2004 года) фактически началась новая эпоха возрождения системы и признание ее социально-экономической значимости.

В последнее время, НПОО Таджикистана признано одним из национальных приоритетов и начался процесс ее реформирования. Новый подход к НПОО сфокусирован на предоставлении обучающимся квалификаций, соответствующих потребностям рынка труда.

Для повышения производительности труда во всех отраслях экономики, включая промышленность, сельское хозяйство и сферу услуг, требуется более высокая компетентность, развитие новых профессиональных навыков и способность плодотворно адаптироваться к непрерывно меняющимся по-

требностям рынка труда на протяжении всей трудовой жизни.

Национальный план действий по реформированию системы начального профессионального образования и обучения в Республике Таджикистан на 2006 - 2015 годы разработан во исполнение указаний Президента Таджикистана и требований Государственной концепции реформирования системы начального профессионального образования и обучения, принятой постановлением Правительства РТ. Данный национальный план стал основой государственной политики и стратегии действия республики в области развития системы начального профессионального образования и обучения.

Цель, главные задачи проекта

Цель проекта ЕК *"Поддержка начального профессионального образования в Таджикистане – Фаза 2"*, которое осуществляет *dvv international* - содействовать модернизации системы начального профессионального образования и обучения с целью ее адаптации к настоящим и будущим потребностям экономики и учащимся (студентам).

Задачи проекта прямо обусловлены потребностями перемен в системе профессионального обучения и образования (НПОО) в Таджикистане и они следующие:

- 1) обеспечить консультирование Министерства образования (МО) по вопросам выработки стратегии с целью модернизации системы начального профобразования и поддержки реализации *"Национального плана действий по реформированию системы начального профессионального образования и обучения в Республике Таджикистан в 2006 – 2015 гг."*
- 2) увеличить потенциал учреждений МО разработать и внедрять современные программы обучения в НПОО, посредством осуществления пилотных учебных программ в учебных заведениях и обучения руководителей МО, институций сферы образования на национальном уровне и на уровне учебных заведений.

Предполагаемые результаты проекта включают: интеграцию *"Национального плана действий по реформированию системы начального профессионального образования и обучения в Республике Таджикистан на 2006 – 2015 гг."* в "Национальную стратегию образования"; развитие институционального потенциала Министерства образования с целью поддержки модернизации системы начального ПОО; разработку и согласование плана оптимизации сети профессиональных учебных заведений и ее управления; разработку и осуществление ориентированных на потребности рынка труда модульных учебных программ, а также рекомендаций по их внедрению в системе НППО Таджикистана; усовершенствование потенциала преподава-

телей пилотных учебных заведений и сотрудников институций поддержки; укрепление межведомственного сотрудничества и другие.

Прямым бенефициаром проекта являются ключевой персонал Министерства образования и его учреждений, а также директора и преподаватели выбранных пилотных училищ. Опосредованными бенефициаром проекта являются студенты ПТУ (особенно пилотных училищ), а также работодатели в выбранных отраслях, которые будут обеспечены хорошо подготовленным персоналом.



Рабочий семинар для плотников в Худжанде

Потребности в развитии управленческого потенциала

Решающее значение в нелегком пути перемен в НПОО будут иметь руководители всех уровней - национального, регионального, местного. Эффективность реформ в отрасли во многом зависит от уровня компетентности в вопросах менеджмента двух групп - персонала Министерства образования, других министерств, руководителей учреждений поддержки НПОО и руководителей ПТУ

(директоров, заместителей директоров).

Оценка потребностей обучения выявила довольно широкий спектр потребностей у двух указанных групп руководителей, во многом сходными, но, и имеющими свою специфику. Эти потребности непосредственно связаны с вызовами и проблемами самой отрасли, необходимостью ее реформирования и повышения эффективности и качества профессионального образования в стране.

Анализ потребностей обучения показал, что руководители ПТУ нуждаются в обучении по управлению училищем, в том числе по основам планирования, стратегического планирования, по руководству персоналом и по организации учебного процесса.

Как самые актуальные темы для персонала Министерства образования, других министерств, руководителей учреждений поддержки НПОО были определены следующие: управление переменами в системе НПОО, эффективный руководитель/ лидер, социальное партнерство и маркетинг образовательных услуг, управление качеством образования, НПОО в контексте

образования в течении всей жизни.

Проведение первых семинаров показало, что руководители всех уровней имеют выраженную мотивацию к обучению и очень активно принимают участие в дискуссиях семинаров. Каждый семинар носит интегрированный характер – кроме освоения общих знаний и навыков значительное время на семинарах отведено обсуждению актуальных вопросов перемен в системе НПОО, в том числе методам преодоления препятствий. Учитывая то, что в семинарах участвуют представители разных министерств и их учреждений семинары создали платформу для межведомственных дискуссий. Именно этот аспект признан участниками как один из наиболее плодотворных. Участники семинара обсуждали вопросы совершенствования нормативной базы НПОО и роль социального партнерства в развитии НПОО. Участники признают, что до сих пор недостаточные финансовые и организационные возможности Министерства образования в проведении специальных обучающих программ для руководителей по менеджменту, равно как и ограниченность доступных экспертов-тренеров в этих вопросах делают интервенцию данного проекта очень своевременной и необходимой.

Модернизация учебных программ

Вследствие разных социально-экономических факторов, о которых было упомянуто выше, центральной проблемой системы НПОО является отрыв программ обучения от реальных потребностей рынка труда в знаниях и навыках выпускников ПТУ. Причиной такой ситуации является то, что в течение последних десятилетий значительно ухудшилась система управления системой НПОО.

Во-первых, разработка профессиональных стандартов до сих пор не проводится. Учебные программы поэтому не нацелены на достижение определенного уровня знаний и навыков в соответствующей специальности. Во вторых, институции поддержки НПОО – Республиканский учебно-методический центр и Республиканский институт повышения квалификации работников образования очень слабо выполняют свои функции. По оценке директоров ПТУ эти учреждения потеряли свое значение как институции опоры. Республиканский учебно-методический центр из методического центра превратился в институцию контролирующую и наказывающую. Вклад Республиканского института повышения квалификации работников образования (РИПКРО) в обучении и переквалификации преподавателей ПТУ крайне не достаточен. Учитывая большую сменяемость преподавателей ПТУ доступность обучения один раз (на три дня) в 5 лет не соответствует потребностям развития ПТУ. РИПКРО самоустранился от повышения квалификации мастерам производственного обучения. В последние годы директора ПТУ сами ищут возможности обучения своих мастеров производ-



Участник обучения по курсу «Сварщик»

ственного обучения, используя личные контакты с работодателями или высшими учебными заведениями.

В-третьих, не проводится регулярное обучение руководителей ПТУ. Участники семинаров проекта отметили, что в течение последних десяти лет это был для них первый семинар по повышению квалификации.

В-четвертых, разрушены прежние механизмы социального партнерства. В системе профессионального образования Таджикистана до начала 90-х годов действовал механизм

взаимодействия профессиональных учебных заведений и производственной сферы через институт «базовых» предприятий, когда специалистов готовили под государственный заказ в соответствии с заявками базовых предприятий с готовыми квалификационными характеристиками и под гарантированное трудоустройство выпускников на этих предприятиях. Сейчас работодатели весьма неохотно сотрудничают с ПТУ, поскольку они не видят в ПТУ настоящего партнера по подготовке специалистов. Надо отметить, что из-за нехватки ресурсов, большинство работодателей не готовы вкладывать средства на подготовку персонала. Ясно то, что в условиях рыночной экономики не возможен возврат к системе базовых предприятий. Необходимо создать новые механизмы партнерства ПТУ и работодателей, учитывающие условия рыночной экономики.

В рамках проекта значительное внимание уделено изучению потребностей работодателей и формированию основ партнерства с ними в НПОО.

В начальном этапе проекта был проведен анализ потребностей рынка труда, используя данные статистики, анализ вакансий на предприятиях, информацию об основных требованиях к специалистам со стороны потенциальных работодателей, ситуацию в samozанятости и трудовую миграцию населения.

В результате этого анализа, а также интервью с ответственными лицами в министерствах и ведомствах наиболее востребованными специальностями были названы следующие: газо-электросварщики, слесари, сантехники, электрики, лифтеры, электромонтеры, каменщики, штукатуры, крановщики, маляры, плотники, кафельщики-плиточники, переработчики сельхозпродукции, повара, парикмахеры, специалисты по ремонту бытовой

техники, автослесари по ремонту автомашин иномарок, официанты, горничные, геологи, прядильщицы, бухгалтера, токари. Этот весьма обширный перечень свидетельствует о реальных потребностях работодателей и дефиците квалифицированных рабочих и служащих. В рамках проекта предусмотрено уделить и в дальнейшем внимание созданию постоянных механизмов анализа потребностей рынка труда для формирования государственного заказа для ПТУ по подготовке специалистов.

Основываясь на изучении потребностей рынка труда, были выбраны 4 профессии, по которым в рамках проекта создаются и осуществляются модульные учебные программы: газо-электросварщики, сантехники, электромонтеры, плотники. Также были отобраны ПТУ – партнеры проекта, которые осуществляют эти программы. Суть программ, внедряемых проектом – они нацелены на знания и навыки, востребованные в этих профессиях. Модульные учебные программы являются примером эластичного реагирования на динамику потребностей в рынке труда. В их разработке был использован DACUM метод. В процессе разработки программ приняли участие работодатели. Особенно важно их участие в определении профессионального профиля – профессионального стандарта соответствующего реальным потребностям работодателей.

В процессе осуществления и адаптации программ сотрудники проекта и эксперты постоянно сотрудничают с преподавателями и руководителями пилотными ПТУ. Не маловажным элементом этого процесса является обучение преподавателей и сотрудников институций поддержки по созданию модульных учебных программ и по активным методам в работе со студентами-взрослыми.

Проект обеспечивает постоянный мониторинг осуществления программ и коучинг учителей. Для качественного и эффективного проведения коучинга и адаптации модульных учебных программ экспертами была разработана концепция и инструменты проведения коучинга в пилотных ПТУ. За период с сентября по декабрь 2008 г. осуществлен коучинг для 39 преподавателей, преподающих для 167 студентов 8 пилотных курсов.

При проведении коучинга экспертами выявлены некоторые трудности, которые снижают эффективность внедрения учебных программ в пилотных ПТУ. Среди основных трудностей, названы следующие:

- Низкий уровень базовых знаний студентов в общеобразовательных предметах
- Недостаточная педагогическая подготовка преподавателей и мастеров производственного обучения
- Недостаточное количество учебников, методических пособий
- Низкая обеспеченность оборудованием учебных мастерских
- Низкая заработная плата и текучесть преподавателей.

Выводы, основанные на наблюдениях коучеров, еще раз подтверждают слабую роль институций поддержки в совершенствовании качества образования и обучения в ПТУ.

Учитывая это, не легким представляется путь внедрения на потребности рынка труда ориентированных модульных учебных программ в системе НПОО. Проектом будет обобщен опыт создания и осуществления пилотных программ, разработаны рекомендации по их применению в системе НПОО. Однако этого мало, чтобы новая система начала действовать. Самое главное – на сколько институции поддержки будут готовы принять эстафету от проекта. Чтобы способствовать процессу обновления обеих институций поддержки, проектом предложено создать рабочие группы по стратегическому планированию в каждом из учреждений с участием представителей Министерства образования и рабочих групп проекта. По мнению сотрудников и экспертов проекта, такой подход расширит возможности коммуникации и оценки соответствия деятельности институций потребностям ПТУ.

Необходимость такого подхода стала очевидной после визита обучения в Германию рабочей группы проекта, возглавляющей работу по внедрению пилотных модульных учебных программ. Обсуждение результатов поездки и предложения ее участников по внедрению опыта Германии в НПОО Таджикистана охватили разные стороны развития системы НПОО. Было высказано много пожеланий именно по улучшению работы обеих учреждений поддержки, учитывая их особую роль в процессе реформ.

Важным фактором в увеличении долгосрочного влияния деятельности проекта является параллельно осуществляемые и последующие международные проекты.



Обучение сварщиков в Худжанде

Развивать синергию международных действий

В данный период в Таджикистане работает много международных доноров, в том числе Программа развития объединенных наций, UNICEF, Международная организация труда, Банк развития Азии, Мировой банк, Немецкое агентство развития, Немецкое научно-техническое общество, Американское агентство развития и многие другие. Часть международных доноров осуществляют проекты в сфе-

ре образования, в том числе в начальном профессиональном образовании. Учитывая общность интересов донорского сообщества, созданы и успешно функционируют механизмы по обмену информацией и совместными действиями по влиянию на формирование политики в сфере образования. Проводился ряд встреч международных доноров для использования широкой международной экспертизы в процесс внедрения Национального плана действий по развитию системы НПОО в Национальную стратегию развития образования Таджикистана. Данная стратегия была согласована в Министерстве образования и направлена на утверждение Правительством РТ.

В ноябре проект подписал меморандум намерений с проектом GTZ в профессиональном образовании. На основе этого соглашения и пропорциональности финансирования было увеличено количество участников семинаров по вопросам управления. Для целевых групп обоих проектов были созданы возможности участвовать в дополнительных образовательных мероприятиях.

С начала 2009 года проект инициировал ежеквартальные встречи руководителей международных проектов в сфере начального профессионального образования. На этих совещаниях принимают участие представители Министерства образования и Министерства труда и социальной защиты. Цель этих совещаний – координировать действия проектов для наибольшей эффективности в использовании международных ресурсов и избежать дублирования мероприятий. Полезность таких встреч было отмечено присутствующими представителями министерств.

Влияние на развитие политики образования

Развитие политики образования в Таджикистане, как и в любой другой стране, весьма многогранный и сложный процесс.

В первую очередь он связан с внедрением некоторых новых концептуальных подходов. Например, таких как образование в течение жизни, обучение основным навыкам и другие. Изменения касаются совершенствования законодательной и нормативной базы образования и оптимизации управления ресурсами образования – такими как человеческие, материально - технические и ресурсы учебных материалов и средств. Процесс политических преобразований тесно связан с изменениями в управлении образованием: потенциала руководителей и институций, обоснованности и конкретности стратегий, планов; внедрения механизмов социального партнерства и управления качеством образования.

Задачи проекта в равной мере касаются всех этих аспектов политического процесса. Однако, учитывая временные рамки и ограниченность финансовых ресурсов, деятельность проекта больше связана именно с политикой начального профессионального образования и обучения.

Постоянно обеспечивается консультирование Министерства образования по вопросам выработки конкретных планов осуществления "Национального плана действий по реформированию системы начального профессионального образования и обучения в Республике Таджикистан в 2006 – 2015 гг.", который является интегрированной частью Национальной стратегии развития образования.

Благодаря тесному сотрудничеству с Министерством образования, проект участвовал в подготовке изменений Закона об образовании в РТ. Было предложено в данном законе отразить компетенции социального партнерства. Проект участвовал в оценке Примерного положения ПТУ.

До окончания проекта намечено продолжить повышение управленческого потенциала работников министерств, мероприятия способствующие созданию механизмов социального партнерства и увеличению роли институций поддержки в развитии НПОО.

Долгосрочности влияния проекта будут способствовать публикации и электронная база данных материалов проекта.

Думается, что взаимодействие проекта с разными группами работников начального профессионального образования, учащимся, родителями, работодателями и их ассоциациями внесет свой вклад в создании системы и нового образа НПОО. Сотрудники проекта, эксперты и партнеры в Министерстве образования глубоко уверены - со временем качественное начальное профессиональное образование в Таджикистане станет основой благополучия для многих людей в этой стране.

Иоганн Тессен

Хперт в Юго-Восточной Европе

Деятельность в Юго-Восточной Европе

После 1989 г., когда стали открываться проектные бюро в Восточной Европе, *dvv international* также начал создавать свои офисы в Юго-Восточной Европе (в Румынии в 1992 г., Македонии – 1997 г., Албании – 1999 г., Болгарии – 2000 г. и т.д.). Тем временем, несмотря на сложную обстановку, в регионе имеется налаженная сеть офисов и партнерских организаций. Их цель заключается в модернизации и развитии разрозненных структур образования взрослых, чтобы предоставить возможность всем членам общества получить равный доступ к дополнительному обучению, в частности, с целью дальнейшей интеграции Юго-Восточной Европы в Европейский Союз.

Принципиальными целями являются:

- повышение возможности трудоустройства для работников на национальном и международном рынках труда;
- обеспечение толерантности и вдумчивого отношения в качестве основы демократии и гражданского общества;
- активное участие в жизни общества и социальной интеграции.

Курсы Хперт для обучения навыкам работы на компьютере и приобретения основных компетенций для повседневной профессиональной жизни

Умение работать на компьютере считается одним из основных навыков, необходимых для все большего числа профессий: Работа в офисе уже немыслима без ПК, компьютеры используются практически во всех отраслях машиностроения, и вскоре даже водителю грузовика понадобится знание информатики.

В Юго-Восточной Европе этот переход к веку информационных технологий был особенно резким, так как до начала 1990-х гг. системы экономики и образования в странах этого региона были изолированы от достижений остальных стран мира.

Таким образом, одним из основных направлений деятельности *dvv international* в Юго-Восточной Европе является создание инструментов, с помощью которых умение работать на компьютере становится частью повседневной профессиональной жизни. Это содействует процессу модернизации и улучшает профессиональные способности.

Система Xpert является эталоном для народных университетов Германии и поставщиков образования в Европе, так как это высококачественная и стандартизированная система сертификации технических и личностных навыков и умений в сфере начального и дополнительного профессионального образования. Начиная с 2000 г, с применением системы Xpert в регионе осуществляется концепция, которая, благодаря своей модульной структуре, может делать индивидуальные предложения с учетом различных требований к профессиональной деятельности.

При помощи системы Xpert "Европейский компьютерный паспорт" (Xpert European Computer Passport (Xpert ECP)), сертифицируются знания в области информационных технологий (ИТ) пользователей в офисах. Система Xpert "Навыки делового общения" (Xpert Personal Business Skills (Xpert PBS)) информирует об основных знаниях, навыках и умениях, наиболее востребованных в профессиональной жизни. Далее следуют такие системы как Xpert "Сертификат бизнес-компетентности" (Xpert Business Certificate), направленный на сертификацию знаний в области коммерции и экономики, и Xpert "Сертификат навыков культуры и коммуникации" (Xpert Culture Communication Skills (CCS)), оценивающий навыки межкультурного общения.

В частности, система Xpert направлена на людей, ищущих работу, желающих вновь начать трудовую деятельность или обеспечить себе занятость путем расширения и обновления своих знаний. Народные университеты Германии и их партнеры предлагают курсы обучения и экзамены по системе Xpert за плату, которая не является чрезмерно высокой для участников и обеспечивает равенство возможностей.

С 1982 г. тестовые центры народных университетов Германии предлагают концепции учебных курсов и экзаменов для рынка труда. Таким образом, курсы по системе Xpert основаны на более чем 25-летнем опыте разработки концепций учебных курсов и экзаменов в дополнительном профессиональном обучении. Этот опыт также обеспечивает высокое качество системы Xpert. На сегодняшний день были проведены сотни тысяч экзаменов Xpert. Они подтверждают эффективность работы, проведенной экзаменационными центрами образования взрослых по созданию и реализации данных квалификационных предложений. Многие безработные, а также люди, опасающиеся безработицы, смогли и в настоящее время могут повысить свои шансы на рынке труда с помощью сертификатов Xpert.

В стандартизированных каталогах обучения указано содержание курсов Xpert и обеспечена прозрачность и сопоставимость сертифицированных умений и знаний. На этой основе создана широкая система непрерывного и дополнительного обучения, гарантирующая техническую и образовательную компетентность тренеров.

В заключение, экзамены, в точности соответствующие потребностям рын-

ка труда, обеспечивают успешную профессиональную применимость приобретенных знаний. Более того, сертифицированные учебные материалы гарантируют оптимальную поддержку в ходе подготовки к курсам и экзаменам.

Документально зафиксированные критерии и дифференцированные системы обеспечения качества являются основными необходимыми условиями для обеспечения актуальности и профессионального уровня учебных курсов и экзаменов.

Стимулом для разработки системы Хpert послужили народные университеты Германии и их экзаменационные системы. Тем не менее, высокое качество и дифференцированные предложения системы Хpert убеждают ее целесообразности все больше партнеров в Европе, которые наряду с немецкими народными университетами продолжают развивать систему Хpert и распространять ее предложения. На сегодняшний день, в числе прочих, партнерские организации существуют в Австрии, Италии, Нидерландах, Венгрии, Словакии, России, Словении, Болгарии и Румынии.

Основная цель *dvv international* в Юго-Восточной Европе, как партнера организаций в странах этого региона, заключается в организации курсов Хpert. По этой причине региональный офис *dvv international* предлагает курсы подготовки преподавателей и оказывает помощь в управлении ими. Кроме того, *dvv international*, на переходном этапе, проводит выпускные экзамены для участников курсов с тем, чтобы обеспечить соблюдение общеевропейских стандартов. Таким образом, работодатели могут быть уверены в качестве, если соискатель предъявляет сертификат Хpert.

Тем временем, партнерская сеть охватывает приблизительно 16 поставщиков образования в десяти странах Юго-Восточной Европы, от профессиональных школ до общественных образовательных центров и палат и профсоюзов. При этом свыше 40 инструкторов в этих учреждениях прошли соответствующее обучение, предоставленное *dvv international* для проведения курсов Хpert.

Таким образом, с 2001 г. в Юго-Восточной Европе в общей сложности было выдано 13.302 сертификата на различных курсах системы Хpert ЕСР. На данный момент, наибольшее число участников курсов было отмечено в Румынии (2912), Болгарии (1250), Албании (2000) и Македонии (780). Только в 2006 г. в Юго-Восточной Европе было проведено приблизительно 2292 экзаменов по системе Хpert ЕСР.

Учебные курсы Хpert имеют модульную структуру. Каждый блок курса завершается своим собственным экзаменом. Таким образом, каждое образовательное учреждение может сделать своим участникам индивидуальные предложения с учетом их интересов.

Система Хpert предоставляет как фундаментальные, так и экспертные знания. На курсах различного уровня (базовый, профессионал, мастер)

участники могут приобрести основные умения и стать специалистами в соответствующей области.

Целевая группа: взрослые

Целевая группа: студенты, молодые люди, окончившие школу и собирающиеся начать работать, безработные подростки, например, в программах BvB, BaE или программах, связанных с Hartz IV.

Win@Internet 1
Основы обработки текста
Презентация
Вычисления с использованием электронных таблиц
Коммуникация/организация
Приложение для работы с банком данных
Профессиональная обработка текста
Win@Internet 2

Основной сертификат Xpert по компетенции
в сфере ИТ (Xpert Basic Certificate IT-Competence)
Основы обработки текста
Презентация
Вычисления с использованием электронных таблиц
Коммуникация/организация
Приложение для работы с банком данных
Профессиональная обработка текста
Win@Internet 2



ЕВРОПЕЙСКИЙ КОМПЬЮТЕРНЫЙ ПАСПОРТ ХPERT

После успешного завершения обязательного модуля Win@Internet 1, а также двух выборочных модулей из учебной системы Xpert European ComputerPass, выдается сертификат "Европейский компьютерный паспорт -эксперт" (European Computer Passport Expert).

ЕВРОПЕЙСКИЙ КОМПЬЮТЕРНЫЙ ПАСПОРТ ХPERT MASTER

После прохождения еще двух модулей, выдается сертификат "ЕВРОПЕЙ-

СКИЙ КОМПЬЮТЕРНЫЙ ПАСПОРТ ХPERT MASTER” (EUROPEAN COMPUTER PASSPORT ХPERT MASTER).

euZBQ – Европейский сертификат профессиональной квалификации (European Certificate of Vocational Qualification)

После успешного прохождения трех модулей:

Основной сертификат Хpert по компетенции в сфере ИТ

Основной сертификат Хpert по бизнес-компетентности

Основной сертификат Хpert по социальной компетентности

(Хpert Basic Certificate of Social Competence),

выдается Европейский сертификат профессиональной квалификации.

Концепции Хpert – ЕCP, PBS и Бизнес – непосредственно взаимосвязаны. Это позволяет осуществлять плавный переход между системами учебных курсов, если участник в этом заинтересован. Например, при сдаче экзамена по модулю Хpert ЕCP “Презентация” курс Хpert PBS считается частично выполненным.

Знания в сфере ИТ: Европейский компьютерный паспорт (ЕCP)

Как никакая другая, сфера применения ИТ с акцентом на *“офисных системах коммуникации в бизнесе и администрировании”* нуждалась в адаптации к быстро и непрерывно меняющимся условиям на рабочем месте. Таким образом, новая экзаменационная система унаследовала критерии качества и доказавшие свою эффективность процедуры системы “ПК, Интернет-паспорта и лицензии”, в частности, потому что они вызывали доверие компаниям и сотрудникам в предыдущие годы.

Народные университеты в Германии, а также другие партнеры в Европе и Юго-Восточной Европе применяют эту концепцию в работе с малообеспеченной молодежью и людьми, повторно выходящими на рынок труда, например, женщинами после отпуска по уходу за ребенком. До настоящего время у этой группы людей имелись лишь минимальные возможности приобрести и использовать современные знания в сфере ИТ для профессионального роста.

Пользовательские компетенции (ЕDP)

Компетенция в сфере ИТ впервые определяется в меморандуме, опубликованном Европейской Комиссией в ноябре 2005 г., как одно из ключевых умений для обучения на протяжении всей жизни. Едва ли какая-либо другая сфера в такой же степени подвержена значительным изменениям, которые происходят все чаще. По этой причине необходимо постоянно корректировать модули учебного курса, в частности, с тем, чтобы адаптировать их

к меняющимся условиям на рабочем месте.

Никакая другая система тестирования не основана на 25-летнем опыте, о чем свидетельствует представленная ниже краткая информация:

Система электронной обработки данных "User Pass", разработанная тестовым центром в Ганновере в 1982 г., в то время уже имела модульную структуру и была апробирована. В 1988 г. были разработаны первые материалы для слушателей, которые в точности соответствовали содержанию системы учебных курсов. Экзамены были введены последовательно в 12 федеральных землях. В ходе тестирования в целях обеспечения качества соответствующие специализированные группы специалистов тестового центра в Ганновере разработали первые стандартизированные каталоги целей обучения, графики проведения оценок, определили функции выборки и составили подробную классификацию целей обучения, в которой была определена степень передачи компетенции индивидуальных целей обучения. Данные стандарты были опубликованы в 1995 г. в брошюре "Проверенное качество". В результате создания этих документов, вопросы, связанные с сопоставимостью степени сложности, а также прозрачностью проведения экзаменов были впервые подробно изложены и подтверждены.

До 1998 г. тестовый центр в Ганновере уже провел около 500.000 экзаменов.

В 2000 г. содержание обучения в отношении всех существующих ИТ-приложений было окончательно согласовано. С созданием нового эталона "Xpert" экзамены были введены во всех федеральных землях, и были созданы предпосылки для внедрения системы учебных курсов в Европе. Благодаря тесному сотрудничеству с *dvv international* и его поддержке, экзамены были внедрены во многих странах Европы.

В результате бурного развития сферы интерактивной электронной обработки данных, в 2006 г. тестовый центр в Ганновере начал разрабатывать систему интерактивных экзаменов. С тем чтобы явно отличаться от других поставщиков, было принято решение о разработке практических интерактивных экзаменов. Цель заключалась в непосредственной работе с приложением во время экзамена. После двухлетней стадии экспериментальных испытаний эта цель была достигнута. Тем временем, с огромным успехом были проведены приблизительно 15.000 интерактивных экзаменов.

Создание экзаменационных центров по всей Федеративной Республике уже частично осуществилось и будет продолжено.

При содействии *dvv international* в конце 2009 г. внедрение новой экзаменационной системы начнется в других странах Европы.

Расширение основных компетенций с помощью системы Xpert "Навыки делового общения" (Xpert PBS)

"Навыки делового общения" (Personal Business Skills (PBS)) – это вторая

серия курсов системы Хpert, которую *dvv international* распространяет в Юго-Восточной Европе. Семинары по передаче личностных и социальных компетенций посредством системы Хpert PBS уже не предназначены только для менеджеров высшего звена и руководящих работников. Посредством системы Хpert PBS эти возможности в настоящее время доступны любому человеку, желающему приобрести или усовершенствовать основательные социальные компетенции в своей трудовой деятельности.

Система Хpert PBS также предназначена для заинтересованных людей, у которых до этого времени не было шанса приобрести необходимые основные квалификации непосредственно в ходе целенаправленных мер поддержки.

Учебные курсы Хpert PBS также имеют модульную структуру. Таким образом, каждый отдельный блок завершается своим собственным экзаменом. Следовательно, участники могут создавать свои программы обучения в соответствии со своими интересами и потребностями.

Сертификат "Хpert - Навыки делового общения" на основе выбранных модулей, общее число которых 12, удостоверяет основные компетенции, приобретенные в предметной области "речевое общение и ведение переговоров", "эффективное планирование и организация", "регулирование групповых процессов" и "целенаправленная презентация".

С 2001 г. в странах Юго-Восточной Европы занятое население и безработные люди участвовали в курсах Хpert PBS. Так же как и в случае с компьютерными курсами, *dvv international* отвечал за поиск партнерских организаций, выполняющих функции поставщиков курсов, подготовку их инструкторов, проведение экзаменов и обеспечение их качества.

Мнение участников



Элона Кира (Тирана, Албания):

"После изучения экономики я несколько раз проходила практическую подготовку в различных компаниях. Естественно, что благодаря моей учебе я могла более или менее обрабатывать тексты и делать анализ электронных таблиц. Однако, благодаря системе Хpert, я впервые поняла все, что можно сделать при помощи программ. В итоге сертификат помог мне найти стабильную работу. Сейчас я секретарь в небольшой туристической фирме".



Йордан Иванов (Пловдив, Болгария):

"Мы, преподаватели, снова и снова сталкиваемся с проблемой – ученики превосходят нас в некоторых аспектах. Особенно в обращении с компьютерами – сегодня молодые люди в этом прекрасно разбираются. В этой сфере мы сталкиваемся с реальными проблемами, свя-

занными с потерей авторитета. После того как я прошел курс Xpert, я не отстаю от них и иногда могу сделать даже больше. И с того времени я также использую компьютер на своих занятиях”.



Ядранка Великовска (Скопье, Македония):

“Время от времени мне как заведующей отделом транспортной компании приходилось вести сложные переговоры с клиентами. Даже собрания сотрудников проходили не слишком легко... Курс Xpert “Навыки делового общения” несомненно помогает мне в проведении переговоров, а также когда я целенаправленно работаю с более крупной группой сотрудников или провожу обсуждение. Я бы порекомендовала эти курсы всем, кому приходится руководить группой коллег”.

**Профессиональное
образование и подготовка
для незанятого населения**

Нодир Рахимов

На пути от профессиональных курсов для безработных до центров обучения взрослых

Узбекистан относится к числу тех государств, которые строят новую экономическую систему, основанную на рыночных условиях, что часто сопровождается сменой собственности предприятий, модернизацией и автоматизацией их производственного процесса. При этом наиболее распространенной картиной является высвобождение большей части рабочей силы, проходящая на фоне быстрого прироста населения республики¹.

Население страны насчитывает 27,3 миллиона человек.² Основная часть населения - узбеки, на долю которых приходится почти 80% всего населения. Узбекистан - многонациональная республика, здесь проживают представители более 100 наций и народностей.

Республика Узбекистан, как и другие государства Центральной Азии, характеризуется относительно "молодым" населением и высокой долей в его структуре лиц трудоспособного возраста. Удельный вес лиц моложе трудоспособного возраста в общей численности населения составляет 39%, трудоспособного возраста - 54%, старше трудоспособного возраста - 7%.³

Вышеперечисленные факты свидетельствуют о том, что рынок труда республики находится в сложном состоянии. **Ситуация усложняется в сельских регионах республики, где население не располагает достаточными возможностями для получения дополнительного образования.**

Вместе с тем Узбекистан одна из немногих стран постсоветского пространства, которая инвестирует значительные средства в развитие системы образования. Согласно официальным данным в период с 1997-2006 гг. Узбекистан ежегодно тратил на систему образования в среднем 9-10% своего ВВП и 23-29% расходов государственного бюджета⁴.

1 Число родившихся за 2007 г. составило 603, 7 тыс. человек и увеличилось по сравнению с 2006 г. на 47,8 тыс. человек или на 8,6%, коэффициент рождаемости увеличился с 20,9 до 22,4 промилле.

2 Статистическое обозрение Узбекистана, январь-июль 2008: <http://www.stat.uz/STAT/index.php?lng=2&article=27>

3 Портал государственной власти: <http://www.gov.uz/ru/ctx.scm?sectionId=106&contentId=474>

4 ПРООН в Узбекистане: «Образование в Узбекистане: баланс спроса и предложения», Ташкент 2007/2008

Государственное финансирование образования в Узбекистане имеет целевой характер, который в последние годы усилен принятием и реализацией двух крупных государственных программ: Национальной программы по подготовке кадров, принятой 1996 году и нацеленной, в первую очередь, на создание принципиально новой системы среднего специального, профессионального образования, и Программы развития школьного образования, принятой 2004 году и направленной на коренное улучшение этого сектора образования.

В соответствии с целевыми показателями указанных программ большие государственные ресурсы, направляемые в сектор образования, в значительной мере связаны с существенными инвестиционными затратами на новое строительство и оснащение оборудованием средних специальных, профессиональных учебных заведений, новое строительство, капитальную реконструкцию и оснащение оборудованием общеобразовательных школ.

В последнее время в республике часто упоминают уже созданную систему непрерывного образования, которая включает в себя следующие виды образовательных услуг и типы учреждений:

Дошкольное образование. Дошкольное образование имеет целью формирование здоровой и полноценной личности ребенка, подготовленного для учебы в школе. Оно проводится до шести-семи лет в семье, в детском саду и в других образовательных учреждениях, независимо от форм собственности.

Общее среднее образование. Ступени общего среднего образования: начальное образование (I - IV классы); общее среднее образование (I -IX классы). Начальное образование направлено на формирование основ грамотности, знаний и навыков, необходимых для получения общего среднего образования. В первый класс школы дети принимаются с шести-семи лет.

Среднее специальное, профессиональное образование. В целях получения среднего специального, профессионального образования каждый имеет право на основе общего среднего образования добровольно выбрать направление обучения в академическом лицее или профессиональном колледже.

Академические лицеи и профессиональные колледжи дают среднее специальное, профессиональное образование, предоставляющее право и яв-



ляющееся основой для работы по обретенной профессии или продолжения обучения на следующей степени.

Высшее образование. Высшее образование обеспечивает подготовку высококвалифицированных специалистов. Подготовка специалистов с высшим образованием осуществляется в высших учебных заведениях (университетах, академиях, институтах и других образовательных учреждениях высшей школы) на основе среднего специального, профессионального образования.

Высшее образование имеет две ступени: бакалавриат и магистратуру, подтверждаемые документами о высшем образовании государственного образца.

Послевузовское образование. Послевузовское образование направлено на обеспечение потребностей общества в научных и научно-педагогических кадрах высшей квалификации.

Послевузовское образование может быть получено в высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях (аспирантура, адъюнктура, докторантура, соискательство).

Повышение квалификации и переподготовка кадров. Повышение квалификации и переподготовка кадров обеспечивают углубление и обновление профессиональных знаний и навыков.

Внешкольное образование. К внешкольным образовательным учреждениям относятся дворцы, дома, клубы и центры детского, юношеского творчества, детско-юношеские спортивные школы, школы искусств, музыкальные школы, студии, библиотеки, оздоровительные и другие учреждения.

Порядок создания и деятельности внешкольных образовательных учреждений определяется законодательством.

Образование в семье и самообразование. Государство оказывает содействие получению образования в семье и самообразованию. Обучение детей в семье и самообразование осуществляется по программам соответствующих образовательных учреждений. Уполномоченными государственными учреждениями обучающимся предоставляется методическая, консультативная и иная помощь.⁵

Потенциал системы образования республики большой. В республике имеются 9765 общеобразовательных школ. В соответствии с Национальной Программой по подготовке кадров к 2010 году в республике будут дей-

5 Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 29 августа 1997 г.

ствовать 178 академических лиц и 1689 профессиональных колледжей (настоящее время их количество составляет более 1300).

В республике имеется большое количество высших учебных заведений. Подготовка специалистов с высшим образованием осуществляется в 64 высших учебных заведениях - университетах, институтах и в других образовательных учреждениях высшей школы.⁶

В конце 2002 года *dvv international* открыл свое Представительство в Ташкенте для осуществления деятельности в Центрально-азиатском регионе. Представительство действует на основе межправительственных соглашений между Федеративной Республикой Германии и странами этого региона.

Наш опыт работы в Узбекистане показал, что имеющийся потенциал системы образования слабо используется для образования взрослых. Если изучать построенную систему непрерывного образования Узбекистана через призму Образования взрослых (ОВ) и Образования на протяжении всей жизни (ОПВЖ), то можно установить, что она дает возможность получить больше формальное образование взрослых. Актуальным также станет вопрос организации обучения "ближе к дому", так как имеющиеся учреждения повышения квалификации расположены в больших городах республики и предоставляют возможность получения дополнительного образования только в течение трудовой деятельности - это приводит к сужению возможностей человека, находящегося без работы, вернуться в трудовую сферу, получив профессиональную подготовку и переподготовку.

Известно, что многие страны, стремящиеся развивать ОВ и ОПВЖ, сталкиваются с проблемой обеспечения доступности качественного образования для всех категорий лиц. При этом есть практический пример его решения, который можно найти в Меморандуме по обучению на протяжении всей жизни, принятого Решением Комиссии Европейского союза 30 октября 2000 г.

Решение ЕС в Лиссабоне предлагает превратить школы и другие учебные центры в многоцелевые местные учебные заведения, подключенные к Интернету и доступные людям всех возрастов.

Как было сказано выше, Узбекистан одна из немногих стран постсоветского пространства, которая инвестирует значительные средства в развитие профессионального образования. В Республике строятся новые профессиональные колледжи и академические лицеи, а старые реконструируются. На сегодняшний день многие колледжи оснащены современным оборудованием. Почему бы не использовать материально-техническую базу колледжей для организации и проведения вечерних образовательных курсов для незанятого населения? Почему бы не дать им возможность приобрести трудовые

6 Портал государственной власти: <http://www.gov.uz/ru/ctx.scm?sectionId=106&contentId=488>

навыки, с помощью которых, они смогут получить работу и зарабатывать себе на жизнь? С этим предложением Представительство *dvv international* обратилось к руководству Центра среднего специального, профессионального образования летом 2002 года. В результате было подписано Соглашение об апробировании идеи Представительства *dvv international* в некоторых профессиональных колледжах Республики Узбекистан.

Идея воплотилась в проекте Представительства *dvv international* "Подготовка и переподготовка незанятого населения на базе профессиональных колледжей Республики Узбекистан", который осуществлялся с октября 2002 года по август 2006 года.

Все курсы длились шесть месяцев и включали в себя около 500 учебных часов. Занятия проводились преимущественно во второй половине дня или вечером. Две трети всего учебного времени было посвящено практическим занятиям.

В проекте могли принимать участие люди в возрасте от 18 до 65 лет, временно незанятые или находящиеся на иждивении, желающие приобрести предлагаемую проектом специальность. Предпочтение в первую очередь было отдано лицам из слабо защищенных слоев населения. При отборе особое внимание уделялось следующим критериям:

- возраст
- социальное положение
- желание
- профессиональная пригодность.

С 2002 по 2006 гг. были реализованы четыре фазы проекта – экспериментальная (октябрь 2002 г. – май 2003 г.), вторая (сентябрь 2003 г. – июнь 2004 г.), третья (сентябрь 2004 г. – июнь 2005 г.) и четвертая (сентябрь 2005 г. – август 2006 г.)

Каждая фаза имела конкретные задачи, которые проект должен достичь в данный период его реализации. На экспериментальной фазе проекта ставилась задача апробирования возможности переподготовки незанятого населения на базе профессиональных колледжей с помощью краткосрочных курсов профессиональной подготовки и переподготовки.

Работа экспериментальной фазы показала эффективность предложенного нами подхода, которую мы видим в следующем:

- В показателе трудоустройства, который составил более 70% (включая самозанятость);
- Его экономичности (не потребовались инвестиции на создание базы для организации обучения; расходы на одного слушателя составили 20 евро в месяц)

Вместе с тем по результатам экспериментальной фазы мы определи основную группу проблем (их можно также назвать новыми направлениями деятельности), решение которых позволило бы нам говорить о достижении цели и задач проекта:

- слабое соответствие выпускников учебных заведений потребностям рынка труда;
- недостаточный опыт преподавателей по разработке учебных программ для краткосрочных курсов с учетом требований работодателей к уровню знаний и навыкам выпускников;
- недостаточные знания администрации и преподавателей колледжей в области обучения взрослых и менеджмента образования взрослых;
- слабое социальное партнерство между профессиональными учебными заведениями, отделами по труду, местными органами власти, представителями индустрии (потенциальными работодателями) и общественностью;
- малая известность идей Образования Взрослых и концепции "Обучения на протяжении всей жизни"

Позднее эта идея данного проекта нашла свое продолжение и поддержку Европейского Союза в рамках программы ТАСИС по Партнерству в Институциональном Развитии (ППИР), и с 1 марта 2006 г. по 29 февраля 2008 г. реализовалась в очередном проекте под названием *"Улучшение инфраструктуры и потенциала узбекских колледжей для обучения незанятого населения"* (INSTRUCT).

В данном проекте ставилась задача создания Центров обучения взрослых на базе профессиональных колледжей. В проекте использована каскадная система: 7 профессиональных колледжей, имеющие опыт работы в области обучения взрослых передали свой опыт двум близлежащим колледжам. Таким образом, общее количество колледжей, привлеченных в проект, составило 21.

Далее информация о том, какие усилия мы предпринимали для решения выявленной группы проблем.

Приближение курсов к потребностям рынка труда

В системе профессионального образования Узбекистана до начала 90-х годов действовал механизм взаимодействия профессиональных учебных заведений и производственной сферы через институт *"базовых"* предприятий, когда специалистов готовили под государственный заказ в соответствии с заявками базовых предприятий с готовыми квалификационными характеристиками и под гарантированное трудоустройство выпускников на этих предприятиях, согласно заявленным потребностям.

Сегодня же, в связи с потерей связей с большинством базовых предприятий, необходимо создание других, не менее благоприятных условий для эффективного функционирования и развития образовательных учреждений с использованием других методов и форм взаимодействия с предприятиями. Производственная сфера и сфера услуг являются прямыми потребителями выпускников учреждений профессионального образования. Встает задача установления прямых связей образовательных учреждений с предприятиями. Чтобы выпускники были конкурентоспособными на рынке труда, подготовка учащихся должна соответствовать требованиям работодателей.

В Узбекистане до сегодняшнего дня актуальным остается вопрос обеспечения соответствия выпускников учреждений профессионального образования количественным и качественным потребностям рынка труда. Данная проблема поднята в ранг государственной политики. Так, например, одной из главных целей Национальной программы по подготовке кадров является обеспечение эффективной интеграции образования, науки и производства, разработка механизмов формирования потребностей государства, а также заказа негосударственных структур, предприятий и организаций на количество и качество подготавливаемых кадров.⁷



Преподаватели колледжа составляют график проведения исследования рынка труда

В рамках нашей проектной деятельности мы решили предложить гибкий механизм анализа потребностей рынка труда, в котором учебное заведение играло бы активную роль. Для ее разработки в 2003 году по инициативе нашей организации была создана рабочая группа из представителей консалтинговой компании *"MBM Group"* и Национального Наблюдательного Центра (проект Европейского Фонда Образования – ЕТФ), которая приступила к разработке специальной методики анализа рынка труда. В

результате была разработана методика *"Анализ рынка труда"*, которая позволяла проводить количественную и качественную оценку рынка труда самим учебным заведением. В своей работе, разработчики изучали и стара-

7 Национальная программа по подготовке кадров (Утверждена Законом Республики Узбекистан от 29.08.97 г.)

лись учитывать опыт зарубежных коллег из России, Швеции, Голландии, Германии, Дании, США и др. стран.

С целью апробирования вышеупомянутой методики в октябре 2003 года разработчики провели совместное пилотное исследование рынка труда в трех регионах Узбекистана (г. Чирчик, Железнодорожный район г. Самарканда и пос. Тода Нарынского района Наманганской области).

Преподаватели колледжей составляют график проведения исследования рынка труда

Отрадно, что практически все руководители исследованных предприятий с энтузиазмом встретили исследователей и ответили на все их вопросы. По мнению работодателей, это было впервые в их практике, когда представители системы профессионального образования пошли навстречу работодателям, заинтересовались их нуждами.

С 2004 года по сегодняшний день мы регулярно проводим обучающие тренинги по использованию методики анализа рынка труда для преподавателей профессиональных колледжей-участников нашего проекта. В настоящее время в каждом колледже, в котором мы проводим профессиональные курсы для безработных, предварительное исследование местного рынка труда является основой для выбора той или иной специальности для проведения обучения.

Методика показала свою эффективность - она позволяет в краткие сроки и при минимальных затратах (человеческих и материальных) провести исследования рынка труда и определить его потребности в той или иной специальности.

В рамках реализации проекта INSTRUCT мы издали методическое пособие *"Как исследовать потребности местного рынка труда"*.

В нем даются практические рекомендации по использованию методики *"Анализ рынка труда"*, предназначенной для оценки потребностей местного (локального) рынка труда учебными заведениями.

Пособие предназначено для специалистов системы профессионального образования, может также быть интересно для широкого круга лиц, интересующихся современными подходами к исследованию рынка труда.

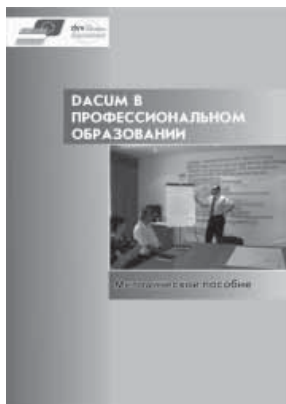
Разработка учебных программ с учетом требований работодателей

Известно, что для проведения качественного обучения на всех уровнях образования наряду с созданием хороших условий важным также является качественная учебная программа. Важность данного фактора многократно возрастает, когда речь идет о профессиональном обучении взрослых, так как здесь свою роль играют такие факторы, как ограниченность временных рамок, предыдущий опыт взрослого человека, его образова-

тельные потребности. Установлено, что одним из факторов, побуждающих взрослого человека к обучению является: увеличение возможностей на рынке труда, который в силу различных причин находится в постоянном движении.

Как разработать учебную программу с учетом качественных требований рынка труда? Как использовать время взрослого человека, которое он затрачивает на обучение, с пользой для него? – подобные вопросы много раз возникали в нашей проектной деятельности в Узбекистане.

Наши поиски привели к методу DACUM⁸, который позволяет ответить на подобные вопросы. DACUM, как процесс анализа профессии уникален тем, что задачи любой деятельности или профессии выявляются в ходе двухдневного семинара.



Материалы ДАКУМ

С 2004г. мы начали внедрять этот метод в нашу проектную деятельность, путем проведения ряда семинаров и тренингов. В качестве эксперта был привлечен специалист Федерального Института Профессионального Образования Германии (BIBB).

Первоначально, тренинги носили ознакомительный характер, в которых преподаватели профессиональных колледжей-участников нашего проекта получили информацию о преимуществах метода, особенностях подготовки и проведения DACUM семинаров. Следующая серия тренингов была направлена на обучение преподавателей технологии разработки учебных программ по методу DACUM. На последних этапах основной акцент сделан на развитие навыков преподавателей в самостоятельном проведении DACUM-семинаров и на подготовку мультипликаторов.

На практике мы убедились в следующих преимуществах метода DACUM:

- Обеспечивает прочную основу для разработки или переработки учебных программ
- Максимизирует вклады и участие работников из производств
- Анализ проводится за два дня в противоположность другим методам, требующих большего времени
- Выявляет все ключевые задачи

8 Это сокращение от **D**eveloping **A** **C**urricul**U**M (Разработка Учебной Программы).

- Усиливает связи учебного заведения с коммерческими и промышленными предприятиями

За эти годы был проведен анализ более чем 14 профессий по методу DACUM и разработаны учебные программы.

Мы подготовили и издали методическое пособие *"DACUM в профессиональном образовании"*. Пособие предназначено для специалистов профессионального образования. Очень важно, чтобы специалисты, планирующие организацию или проведение семинаров по DACUM методу, прошли предварительный теоретический и практический тренинг, прежде чем они приступят непосредственно к осуществлению анализа. Настоящее пособие в первую очередь предназначено в качестве основного ресурса для такого рода тренингов.

Повышение квалификации администрации и преподавателей в области образования взрослых

В качестве инструментов для повышения квалификации мы выбрали тренинги, семинары, круглые столы и учебные поездки. Тематика образовательных мероприятий для каждой из групп была разной. Если для преподавателей тематика тренингов была из области проведения исследования рынка труда, составления учебных программ с учетом требований работодателей, современные методы обучения взрослых, то для руководителей профессиональных колледжей обучение проводилось по таким направлениям, как менеджмент в ОБ, фандрайзинг, также учебные стажировки в Германию.

Были организованы две учебные поездки – первая в 2005 г. в рамках проекта *"Подготовка и переподготовка незанятого населения на базе профессиональных колледжей Республики Узбекистан"*. В процессе поездки 11 человек из семи профессиональных колледжей и соответствующих профильных Министерств ознакомились с деятельностью Округового Народного Университета г. Аурих. Вторая была организована в период с 15 по 22 сентября 2007 г. в рамках проекта ТАСИС



*Гости из Узбекистана в Народном
Университете г. Аурих, Германия*

ППИР INSTRUCT. В состав учебной группы входили 14 специалистов системы среднего специального, профессионального образования, 2 Представителя Министерства труда и социальной защиты Узбекистана, ведущий специалист Торгово-промышленной Палаты Узбекистана, тренеры-консультанты консалтинговой компании MBM Group. Группу сопровождали три сотрудника Представительства *dvv international* в Узбекистане. Общее количество группы составило 22 человека.

Цель организации поездок ознакомить наших партнеров с системой образования Германии. Основной акцент при этом делался на ознакомление специалистов из Узбекистана с деятельностью Народных Университетов, профессиональных школ, Агентства по труду и Торгово-промышленной палаты по обучению безработных.

Развитие социального партнерства в профессиональном образовании

В мировой практике к областям сотрудничества социальных партнеров в профессиональном обучении относят: анализ спроса на рынке труда, разработку и изменение образовательных стандартов, методику преподавания, организацию производственной практики, выпускные экзамены, повышение квалификации учителей, инфраструктуру образования, оказание услуг профессиональными учебными заведениями.

В рамках данного проекта мы старались привлекать социальных партнеров практически на всех этапах реализации проекта и процесса обучения. Так, например, работа проекта в том или ином колледже начиналась с проведения круглых столов. В качестве участников приглашались представители различных организаций, представители махаллинских комитетов⁹, Центров содействия занятости, руководители предприятий т.д. В ходе этих мероприятий велась просветительская работа по целям и задачам проекта, предстоящим мероприятиям. Это нам помогало на первых же стадиях реализации проекта достигнуть определенных соглашений с партнерами, призвать их к сотрудничеству.

На этапе проведения исследования рынка труда мы также старались работать в тесном сотрудничестве с Центрами содействия занятости, махаллинскими комитетами и предприятиями.

Разработка учебных программ проводилась со специалистами местных предприятий и заводов. Они приглашались на DACUM-семинары, в рамках которых проводился совместный анализ профессии. На основе собранной информации разрабатывалась учебная программа.

9 Махаллинские комитеты являются общественными органами самоуправления

В процессе работы мы договорились с предприятиями о принятии на стажировку, организовали экскурсии на предприятия.

Учебный процесс завершается проведением экзаменов, в которые привлекались специалисты из производства в качестве независимых экспертов. К выпускным экзаменам мы приурочиваем проведение Круглых Столов с местными работодателями.

Подобное сотрудничество с социальными партнерами позволяет совместно решать практические задачи и добиваться более хороших результатов на местах осуществления проекта. Такая работа благоприятно влияет на трудоустройство выпускников. Так, например, показатели трудоустройства через месяц после завершения обучения составили не менее 70% (включая самозанятость)

Популяризация образования взрослых и концепции "образования на протяжении всей жизни"

Для более широкой популяризации ОБ и ОПВЖ среди различных слоев населения были организованы несколько конференций.

4-5 июня 2003 года в Ташкентском Бизнес Центре прошла первая Региональная Конференция "Образование для всех – обучение на протяжении всей жизни в Центральной Азии". Организаторами Конференции стали Фонд Конрада Аденауэра, Представительство *dvv international*, делегация UNESCO, Министерство Высшего и Среднего Специального Образования Республики Узбекистан при



*Первая региональная конференция,
Ташкент, 4-5 июня 2003 г.*

содействии Института проблем в области высшего и среднего специального образования, Национальной комиссии по делам UNESCO, DAAD, а также Министерства Народного Образования Республики Узбекистан.

Цель Конференции – представление новых подходов в области непрерывного образования, создание контактов, содействие развитию сотрудни-

чества и обмену опытом среди организаций, занятых в области "Образование для Всех".

В рамках Конференции запланировано проведение работы по секциям по следующим направлениям:

- Политика Непрерывного Образования в Центрально-азиатском регионе: Социальный эффект
- Участие некоммерческого сектора в процессе непрерывного образования, где будет раскрыта роль ННО в сфере Образования Взрослых
- Образование в контексте глобализации как фактор конкурентоспособности.
- Роль Высшего Образования в процессе непрерывного образования.
- Роль профессиональных ассоциаций, проблемы качества стандартов в обучении взрослых.
- Использование современных методов в процессе Образования Взрослых.

В ходе работы Конференции были заслушаны презентации референтов, проведены дискуссии по основным моментам. По результатам первой региональной конференции была принята Декларация "Образование для всех – обучение на протяжении всей жизни в Центральной Азии".



Конференция в Ташкенте, 2006 г.

20 апреля 2006 г. Ташкент прошла конференция, посвящённая открытию Проекта ТАСИС ППИР "INSTRUCT". На данной Конференции приняли участие представители Центра Среднего Специального Профессионального Образования, Министерства Труда и социальной защиты населения, Торгово-промышленной Палаты, директора и преподаватели профессиональных колледжей, а также представители посольств, международных организаций и СМИ.

На конференции были представлены презентации на такие темы, как:

- Обучение незанятого населения на базе профессиональных колледжей
- Ключевые проблемы развития навыков для рынка труда Узбекистана и пути их решения

- Образование взрослых и экономическое развитие Узбекистана
- 4-х летний опыт профессиональных колледжей, задействованных в проекте *"Подготовка и переподготовка безработных на базе профессиональных колледжей РУз. и перспективное развитие колледжей в качестве Центров Образования Взрослых"*
- Обзор проекта *"INSTRUCT"*

В рамках Конференции организована выставка проекта *"Подготовка и переподготовка незанятого населения на базе профессиональных колледжей РУз."*, где участники имели возможность более подробно ознакомиться с результатами четырёхлетнего опыта работы.

6 марта 2008 г. была организована ещё одна конференция под названием *"Повышение занятости: новые подходы и партнерство"*, посвященная завершению проекта *"INSTRUCT"*

Презентации были на следующие темы:

- Результаты проекта *"INSTRUCT"*
- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации лиц, признанных безработными, как фактор повышения занятости населения
- Роль работодателей в повышении занятости населения и их взаимосвязь в процессе обучения
- Опыт внедрения современных методов обучения взрослых в деятельность профессиональных колледжей
- Внедрение системы подготовки и переподготовки незанятого населения в деятельность Андijanского профессионального строительного колледжа

Таким образом, через средства массовой информации проведено широкое информирование населения о результатах проекта, о дальнейшей работе, которую *dvv international* планирует осуществить для обеспечения устойчивости Центров Образования Взрослых, созданных на базе профессиональных колледжей-участников проекта.

Немного о нашей целевой группе

Всего с 2002 года было организовано 112 курсов профессионального обучения, которые посетили свыше 1180 человек.

С целью получения комплексного представления о слушателях проекта мы провели небольшое исследование под названием *"Социальный портрет слушателя проекта"*. Исследование было проведено в январе 2008 года в рамках реализации проекта *"INSTRUCT"* с использованием методов опроса (анкетирование) и анализа документов.

Основными задачами были – определение причин незанятости и периода пребывания в состоянии незанятости, уровня образования и семейного положения. Немаловажными моментами, вызвавшими интерес, также выступали: возраст слушателей и их гендерный состав.

Мы также хотели получить практическое подтверждение уже ставшим известными гипотезам:

1. Чем выше уровень образования людей, тем, больше шансов иметь работу и, наоборот, наиболее высокий уровень безработицы наблюдается среди лиц с низким образовательным потенциалом;
2. Социальные программы поддержки малообеспеченных слоев населения целесообразно увязывать с программами переобучения и повышения квалификации безработных

Исходя из социальных угроз и рисков безработицы для современного общества с рыночной экономикой, следует согласиться с мнением, что:

"безработица оказывает негативное воздействие на все стороны жизни общества – экономику, политику, социальные отношения. Она влечет за собой расточение в огромных масштабах главной производительной силы общества – рабочей силы, нереализованные социальные потенции многомиллионной армии безработных, существенное сокращение потенциального внутреннего валового продукта и национального дохода страны, значительные непроизводительные расходы государства (или, точнее, средств налогоплательщиков) на выплату пособий по безработице, переквалификацию безработных и их трудоустройство, колоссальные экономические потери лиц наименее трудоспособных, ставших безработными (утрата заработка), и в связи с этим – резкое ухудшение материального положения семей безработных, рост заболеваемости и преступности, обострение социальной напряженности в обществе"¹⁰.

Для человека стабильность занятости (и, естественно заработка) – это, прежде всего уверенность в завтрашнем дне, устойчивость социально-экономического положения.

Мы ставили задачу выявить период пребывания наших слушателей в состоянии безработицы, так как полностью признаем результаты исследования Айзенберга и Лацарсфельда, которое они провели ещё в 1938 г. для подтверждения теории о сокращении адаптационной способности работников в связи с длительной безработицей.

В качестве источника информации мы взяли анкету, которую заполняет каждый человек, стремящийся обучаться на курсах проекта. Здесь, поми-

¹⁰ Плякса В.И., Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). – М.: Изд-во РАГС 2004.-384 с.

Возраст	
18-25 лет	39,21 %
26-35 лет	38,48 %
36-45 лет	15,44 %
46-55 лет	5,64 %
56 лет - и старше	0,74 %
Не ответили	0,49 %
Сколько времени Вы находитесь без работы?	
один год	12,25 %
от 1 до 2 лет	35,54 %
более трех лет	50,49 %
Не ответили	1,72 %
По какой причине Вы находитесь без работы?	
нет специальности и проф. образования	49,51 %
маленькая з./п.	0,74 %
нет соответствующего документа	2,45 %
нет работы	22,06 %
не занимались поисками	0,74 %
другое	17,40 %
Не ответили	7,10 %
Образование	
Средняя школа	50,00 %
Училище, Техникум	14,22 %
Колледж, Лицей	7,84 %
ВУЗ	1,22 %
Различные курсы	1,72 %
Не ответили	25%

мо личностных сведений, слушателям необходимо было ответить на вопросы, касающиеся причин их незанятости, периода пребывания в состоянии безработицы, о количестве работающих в семье, об основном источнике семьи, уровне образования (т.е. здесь имела вся информация, необходимая для проверки гипотез нашего исследования).

Репрезентативность результатов исследования была обеспечена анализом 408-ми анкет слушателей (81,6 % от общего числа обучающихся на курсах проекта в 2007-2008). Собранные анкеты были заполнены слушателями из 10 регионов Узбекистана, в которых осуществлялся проект.

Полученные данные показывают, что большую целевой группы проекта (78%) составили люди от 18 до 35 лет (см. таблицу). Наверно, это обстоятельство, можно объяснить тем, что само общество Узбекистана остается достаточно молодым.

Сравнительный анализ по гендерному признаку показал, что 55,6 % слушателей курсов составили мужчины, а 44,4 % - женщины.

В упомянутом выше исследовании Айзенберг и Лацарсфельд установили четыре стадии адаптационного цикла в связи с безработицей.

На первой стадии потеря работы вызывает шок, но безработные рассматривают отсутствие работы как временное явление, вторая стадия характеризуется интенсивными поисками работы, на третьей стадии неудачи в трудоустройстве ведут к страху, к социальному протесту и сопровождаются нервными срывами. Для этой стадии характерным является разлад в семье и разрыв отношений с близкими и знакомыми. Четвертая стадия – это стадия формирования у безработных чувства фатальной безнадежности и психологической установки рассматривать безработицу как роковое явление в их судьбе.

Полученные нами данные показывают, что большая часть слушателей проекта находились на третьей и четвертой стадии согласно теории о сокращении адаптационной способности работников в связи с длительной безработицей. Так, например, 36,1 % опрошенных отнесли себя к категории лиц, которые находятся в состоянии безработного от 1 до 2 лет, большая часть респондентов (50,49%) причислили себя к людям, находящимися безработными более 3-х лет.

Интересно также посмотреть на данные о причинах безработицы, которые определяли слушатели проекта – 49,51% людей ответили: *"Нет специальности и профессионального образования"*, а остальные ответы расположились следующим образом: 22,6% *"нет работы"*, 17,40% *"сокращение штата на прежнем месте работы; рождение ребенка, замужество (у женщин); переезд"*.

Почти половина слушателей проекта имели только среднее образование. Приведенные выше данные еще раз подтверждают, что чем выше уровень образования людей, тем, больше шансов иметь работу и, наоборот, наиболее высокий уровень безработицы наблюдается среди лиц с низким образовательным потенциалом.

Вышеперечисленные данные подтверждают нашу гипотезу, что социальные программы поддержки малообеспеченных слоев населения целесообразно увязывать с программами переобучения и повышения квалификации безработных.

Выводы

Начав работу по организации профессиональных курсов для незанятого населения, мы фактически находимся на этапе открытия Центров обучения взрослых (ЦОВ) в профессиональных колледжах Узбекистана. На сегодняшний день можно говорить о формальном признании существования ЦОВов в наших партнерских колледжах.

14 июня 2008 г. Положение "Об учебно-практических Центрах Обучения Взрослых в профессиональных колледжах Республики Узбекистан" было утверждено Центром среднего специального, профессионального образования, и до 2009 года в рамках проекта *dvv international* будет проходить апробацию. В нем содержатся основные цели, задачи и направления деятельности Центров Обучения Взрослых

Позднее приказом Заместителя Министра среднего специального образования, директора Центра среднего специального, профессионального образования в 20-ти профессиональных колледжах-партнерах *dvv international* официально открыты Центры Обучения Взрослых, деятельность которых будет организована в соответствии с правилами Положения.

К другим результатам нашей работы мы относим внедренную систему, гарантирующую составление качественных учебных программ. Неотъемлемой частью данной системы являются простые, но эффективные методы анализа рынка труда и составления квалификационных характеристик. Здесь ещё раз стоит отметить методические пособия "DACUM в профессиональном образовании» и "Как исследовать потребности местного рынка труда», которые являются основным источником информации для внедрения системы составления качественных учебных программ в других колледжах республики.

Преподаватели и мастера колледжей, привлеченных к проекту, получили базовые знания и навыки дидактики обучения взрослых, проведения исследования рынка труда и составления учебных программ с использованием современных методов обучения. Они прошли обучение в таких образовательных мероприятиях, как "Интерактивные методы в профессиональном образовании взрослых"; Коучинг; "Оценка потребностей местного рынка труда"; "Организация и проведение семинаров на основе модифицированного метода DACUM"; "Разработка учебных программ".

Проведенные мероприятия, по нашему мнению, внесли свой вклад в повышение качества обучения не только в рамках проекта, но и в основной деятельности колледжей Узбекистана – профессиональном обучении молодежи.

Директора колледжей из семи областей получили навыки менеджмента в сфере образования взрослых, финансов и управления кадрами. Данное обстоятельство, по нашему мнению, повысило не только профессиональные знания представителей партнерских колледжей, но и в определенной мере привело к повышению уровня их доходов - многие колледжи начали организацию коммерческих курсов для местного населения.

Большая часть слушателей ответили положительно на утверждение "Благодаря курсам я стал более самоуверенным". Учитывая вышеупомянутое, можно с уверенностью сказать, проект оказал существенное влия-

Мнение о проекте

Курызова Нилуфар,

24 года, слушательница курса

“Специалист по пошиву женской и мужской одежды”

Я родилась и живу в г. Ханка, Хорезмской области. После окончания средней школы, я по семейным обстоятельствам не смогла продолжить обучение для получения профессионального образования – это было основной причиной моего длительного пребывания безработной.

С детства я мечтала научиться профессиональному шитью, однако у меня было мало возможностей осуществить свою мечту - образовательные учреждения находились очень далеко, а поехать учиться, у меня не было средств, да и мое семейное состояние (в нашей семье семь человек) не позволяло это сделать.



Курс: специалист по пошиву мужской и женской одежды

Недавно я узнала, что моя соседка после завершения курсов для взрослых в колледже, открыла свой швейный цех, в котором работают и обучаются местные женщины. Она мне посоветовала обратиться в администрацию колледжа, которая объявила о начале формирования группы для очередного курса обучения. Там мне сказали, что данный курс обучения будет финансироваться в рамках программы Европейского Союза. Очень рада, что мне уда-

лось, для предварительный отборочный этап, попасть в группу.

С 1 декабря 2006 года по 1 июня 2007 г. я проходила обучение на курсах “Специалист по пошиву женской и мужской одежды”. Организованные в рамках проекта курсы мне очень нравятся. Меня особенно поразила методика обучения, применяемая преподавателями, при которой, в первую очередь, учитывается наш возраст, жизненный опыт и образовательные потребности. Еще один важный момент: колледж находится недалеко от нашего дома, и обучение проводится во второй половине дня – это очень удобно для семейных людей, не имеющих возможность для обучения вдали от дома. В ближайшем будущем я собираюсь открыть свой швейный цех, пригласить нескольких своих сокурсниц на работу и начать свой бизнес. У меня нет сомнений, что мне удастся это сделать – самое главное на это у меня есть желание и необходимые знания!

Пользуясь случаем, хотела бы поблагодарить все организации, осуществляющие данный проект за созданные условия для обучения.

Мнение о проекте

Татьяна Ташева, Директор Самаркандского профессионального колледжа легкой промышленности



"Проект INSTRUCT на практике обозначил новые направления деятельности: развитие образования взрослых, осуществление политики обеспечения занятости населения, и реализация Концепции "Обучения на протяжении всей жизни» в Узбекистане. Благодаря проекту наш колледж начал выполнять новую функцию – функцию Центра обучения взрослых. Данное обстоятельство с одной стороны позволяет нам вносить свой вклад в реализацию государственных программ по решению проблем занятости, с другой стороны - привлекать дополнительные финансовые средства для развития материально-технической базы профессионального колледжа".

ние на жизнь целевой группы, так как они получили соответствующие профессиональные знания, повышающие их конкурентоспособность на рынке труда. Анализ показателем трудоустройства выпускников 2007 г. показал, что примерно 70% через месяц после завершения проекта нашли себе работу (включая самозанятость).

Некоторые аспекты деятельности проекта нашли свое отражение в постановлении Президента Республики Узбекистан "О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения" №ПП616 от 6 апреля 2007 года, в котором, Министерству труда и социальной защиты населения поручено совместно с Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан определить в разрезе территорий базовые профессиональные колледжи, в которых будет осуществляться подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных, а также разработать соответствующие программы обучения, учитывающие потребности работодателей и рынка труда в квалифицированных кадрах.

В настоящее время Министерство труда и социальной защиты населения республики в более 200 профессиональных колледжах проводит курсы профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

Данное обстоятельство мы относим к косвенным результатам проекта, в рамках которого проводилась широкая работа по пропаганде преимуществ использования профессиональных колледжей для обучения и переподготовке безработных.

Официальное открытие ЦОВов, признавая результаты предыдущей проектной деятельности *dvv international* и его партнеров, одновременно бросает новый вызов всем лицам, вовлеченным в эту деятельность. Мы отдаем себе отчет в том, что ещё многое надо сделать для того, чтобы деятельность открытых Центров обучения взрослых стала многогранной, отвечала потребностям взрослого населения в образовании.

В представленных проектах внимание *dvv international* и его партнеров было больше сфокусировано на профессиональном обучении, а именно на профессиональной подготовке и переподготовке взрослого незанятого населения.

Как известно профессиональное обучение взрослых является одним из аспектов деятельности ЦОВ. Такие направления, как гражданское образование, направленное на развитие личности, языковые курсы, организация лекций, семинаров и кружков по интересам, повышение квалификации сотрудников местных предприятий также являются актуальными в условиях Узбекистана.

Понимая это, руководствуясь стремлением закрепить положительные результаты, достигнутые в рамках деятельности прошлых проектов, *dvv international* продолжает дальнейшее содействие развитию ЦОВов.

Развитие учебно-методической базы ЦОВ, содействие открытию новых направлений деятельности, внедрение единой системы сертификации уровня знаний и квалификации обучающихся, повышение квалификации сотрудников, содействие развитию партнерства ЦОВ с местными предприятиями, Центрами содействия занятости и другими общественными организациями станут основными направлениями деятельности *dvv international* в ближайшем будущем.

Надежда Романенко

Социальное партнёрство в неформальном профессиональном обучении в Кыргызстане

Как показывает опыт различных стран, социальное партнёрство – один из решающих факторов улучшения ситуации на рынке труда, и, тем самым, замедления падения уровня жизни значительной части населения, улучшения социального климата и стабилизации экономики. В противоречивых условиях становления рыночных отношений совместная деятельность представителей различных социальных групп и структур, основанная на учёте интересов каждой из сторон, способствует решению многих социальных проблем, включая адаптацию системы профессионального образования, формальной и неформальной, к новой социально-экономической ситуации.

Кыргызстан в настоящее время находится в процессе становления экономики.

Ситуация характеризуется растущим уровнем безработицы, трудовой миграции, спадом промышленного и сельскохозяйственного производства.

Процесс перехода от плановой экономики к рыночной затянулся, повлияв тем самым на ситуацию на рынке труда. Ситуация на рынке труда характеризуется следующими признаками:

- Низкие шансы трудоустройства, несмотря на текучесть кадров, для всех возрастных групп создается небольшое количество свободных рабочих мест с условием полной трудовой занятости;
- Значительное количество рабочих, которые в основном занимаются примитивным сельским хозяйством или работают на себя на условиях неоплачиваемой самостоятельной занятости; данная деятельность не приносит ощутимой экономической прибыли;
- Преобладает безработица и неполная занятость, в основном, в форме занятости в неформальном секторе;
- Большое количество переставших искать работу и неактивных людей в работоспособном возрасте;
- Существенные различия на региональных рынках труда и значительная трудовая миграция из сельской местности в города Бишкек и Ош, а также в ближнее зарубежье.

В краткосрочной перспективе ситуация на рынке труда Кыргызской Республики будет оставаться напряженной. Главным образом проблема в трудоустройстве будет для двух категорий населения:

- 1) молодые люди, т.е. выпускники Профессиональных лицеев (ПЛ) и ВУЗов, находящиеся в поисках работы,
- 2) рабочие, выбывшие с рынка труда, и желающие вернуться на рынок труда, особенно те, чей возраст свыше 50 лет.

Помимо этого, имеются существенные проблемы с получением сопоставимых данных относительно ситуации на рынке труда. Несмотря на наличие статистической отчетности, объективная информация по рынку труда, тем не менее, представляется недостаточной.

Экономические преобразования в Кыргызстане коренным образом изменили парадигму развития профессионального образования. Профессиональное образование все в большей степени становится инструментом решения, в первую очередь, экономических проблем общества в целом и каждого отдельного гражданина.

В связи с изменениями на рынке труда провайдеры профессионального обучения, как формальные, так и неформальные сталкиваются с необходимостью быть более гибкими, оперативно реагировать на изменения на рынке труда, искать новые формы работы и предоставления образовательных услуг. В сложившейся ситуации программы профессионального обучения должны оперативно корректироваться, совершенствоваться и изменяться с тем, чтобы обеспечить качество обучения профессиям.

Социальное партнёрство как инструмент повышения качества профессионального обучения

Одним из рычагов повышения качества обучения профессиям и профессиональным навыкам, отвечающего требованиям рынка труда является развитие социального партнёрства в профессиональном обучении.

Идея социального партнёрства в профессиональном обучении начала бурно обсуждаться в 1970 году в европейском сообществе в рамках постоянной комиссии по занятости.

В результате пришли к единому мнению, что социальные партнёры должны получать равные возможности в принятии решений в совместной социальной политике, которая учитывает интересы всех участников. Профессиональное обучение является непосредственно существенной составной частью политики занятости. Философия социального партнёрства в профессиональном образовании состоит в гармонизации профессионального обучения, системы повышения квалификации и переподготовке в системе занятости.

Социальное партнёрство это совместная деятельность представителей различных социальных групп и структур, направленная на преодоление социальных проблем, основанная на принципах соблюдения интересов каждой из сторон. Социальное партнёрство в профессиональном обучении – это особый тип взаимодействия провайдера обучения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленного на максимальное согласование интересов всех участников этого процесса.

Партнёрство провайдера профессионального образования и работодателей – это взаимовыгодное сотрудничество с целью:

- Перспективной оценки рынка труда
- Разработки новых программ
- Пересмотра существующих программ
- Финансирование программ
- Переобучения безработных
- Развития предприятий МСБ
- Развития законодательной базы

Социальное партнёрство необходимо со всеми заинтересованными сторонами, которые могут внести свой вклад в достижение целей провайдера обучения и целей развития рынка труда, как на государственном, так и на местном уровне.

Провайдер профессионального обучения при хорошо спланированном партнёрстве получит следующие преимущества:

- Помощь в организации профессиональной практики обучающихся как на предприятии-партнёре, так и на других предприятиях
- Помощь в разработке программ обучения
- Трудоустройство выпускников
- Консультации социальных партнёров по оценке и самой оценке умений, приобретённых выпускниками профессионального обучения
- Развитие навыков работы в партнёрстве
- Получение оборудования, нового или старого для демонстрационных и учебных целей
- Получение материалов для производства и учебных целей, например, дерево, металл, пластик и др.
- Получение информации о возможностях трудоустройства на предприятиях партнёров
- Наставничество и помощь в планировании карьеры учащихся
- Возможность приглашать мастеров предприятий-партнёров в качестве лекторов, тренеров
- Возможность организовывать экскурсии на предприятия-партнёры
- Получение финансовой поддержки в приобретении или оснащении ма-

- стерских, лабораторий, приобретении призов для соревнований и т.д.
- Приток учащихся – рабочих, нуждающихся в переподготовке или повышении квалификации, или безработных, направляемых службами занятости
- Налаживание связей с другими работодателями, поставщиками, ассоциациями и обществом с целью продвижения программ и поддержки учащихся
- Осведомлённость преподавателей-мастеров об изменениях в технологиях производства и новейших достижениях

Очень важным для провайдера профессионального обучения считается развитие партнёрства с работодателями и если данное партнёрство спланировано и реализовано правильно оно окажется очень эффективным. Однако, провайдер профессионального обучения не продвинется далеко в партнёрских отношениях, до тех пор, пока не докажет, что партнёрство выгодно обеим сторонам.



Участницы курса «Мастер по изготовлению юрты» в селе Чырак Иссык-Кульской области изготавливают войлок для юрты

- востребованными навыками в виде технологически грамотных выпускников
- Новые рыночные возможности и/или идеи по развитию продукции, полученные в результате взаимодействия с преподавателями и руководителями провайдера профессионального обучения
 - Новые предприятия Малого и среднего бизнеса благодаря выпускниками, использующим свои умения в самостоятельной предпринимательской деятельности

Поэтому, планируя развитие партнёрства, провайдер профессионального обучения должен мотивировать потенциального партнёра к сотрудничеству, указывать ему на потенциальные выгоды от такого партнёрства и на то, что же он получит в результате партнёрства:

- Положительную репутацию сторонника инноваций в системе образования среди лидеров других образовательных структур
- Квалифицированную рабочую силу, обладающую

- Улучшение качества жизни местного населения путём развития долгосрочного экономического благосостояния общества
- Уменьшение налогового бремени за счёт благотворительной помощи образованию (если допускается налоговым законодательством)
- Трудоустройство / востребованность местной рабочей силы благодаря обучению, отвечающему требованиям работодателей
- Совместно разработанные учебные программы, в соответствии с требованиями работодателя.

Профессиональное обучение в Кыргызской Республике

Профессиональное обучение и переобучение для взрослого населения в Кыргызстане ограничивается деятельностью Службы занятости и проведением тренингов по линии отдельных НПО.

Официально зарегистрированные безработные имеют право на переобучение по программам, которые проводятся Службами занятости на районном уровне. Численность групп подготовки и переподготовки зависит от размеров средств выделяемых через республиканский бюджет. Бюджетные места ограничены для того количества людей, которые могут быть обучены. За последние периоды времени около 6.000 человек ежегодно вносятся в список на прохождение обучения и переподготовки, хотя в 2005 году это число составило только 5.120 человек. Такое количество прошедших обучение очень мало и не может существенно влиять на проблему структурной безработицы в Кыргызстане. Профессиональные лицеи (ПЛ) выступают основными провайдерами обучения и переобучения и в небольших городах и в сельскохозяйственных регионах.

В таких крупных городах как Бишкек, Ош, Джалал-Абад, в Чуйской и Иссык-Кульской областях, все большее и большее количество независимых коммерческих провайдеров обучения начали предоставлять свои услуги по обучению и переобучению безработных. При этом независимые провайдеры предоставляют свои услуги с различным качеством, и используя различные стандарты обучения. В 2005 году 57% от всех прошедших обучение были подготовлены в системе Профессионального образования, и оставшиеся 47% прошли обучение в коммерческих учебных центрах. Многие неправительственные организации проводят обучение и переобучение взрослого населения в рамках различных проектов, поддерживаемых донорскими организациями.

Ниже перечислены наиболее общие проблемы, связанные с обучением и переподготовкой в системе Государственного Профессионального образования и обучением коммерческими провайдерами:

1. Неплатежеспособность и невозможность оплаты за курсы с высоким качеством обучения. В настоящее время оплата за трехмесячные курсы



Участники курса «Мастер по изготовлению юрты» в селе Чырак Иссык-Кульской области

составляет 1 500 сом с обучаемого, что даже дешевле стоимости базового профессионального образования. Некоторые ПЛ продолжают проводить обучение взрослого населения, так как считают это необходимым для государства, в других ПЛ такие курсы уже закрыты.

2. В учебные планы курсов переподготовки часто не входит обучение основным профессиям по программе "жизненно необходимых навыков"¹, которая открывает для безработных новые возможности трудоустройства и помогает им лучше справиться с трудной ситуацией.

3. В учебных планах обучения не предусматривается профориентация или консультации по выбору профессии.
4. ПЛ не отслеживают судьбу обучаемых. Обычно этим занимается Служба занятости, но при этом почти не устанавливается обратная связь с ПЛ и частными провайдерами с целью исследования потенциала для совершенствования программ и методов обучения.

КАОВ и dvv international – партнёры в профессиональном обучении

На протяжении последних 12 лет одним из основных направлений деятельности Центров Обучения Взрослых Кыргызстана, ныне объединённых в Кыргызскую Ассоциацию Образования Взрослых (КАОВ) является профессиональное обучение и развитие профессиональных навыков широких слоёв взрослого населения страны.

КАОВ была создана в 2006 году и является некоммерческой организацией, объединяющей организации – провайдеры обучения взрослых, созданная по инициативе 12 Центров Обучения Взрослых, которые предлагают широкие возможности обучения для взрослых, через обучающие, просветительские, информационные мероприятия и учебные курсы по различным направлениям.

¹ Редкое исключение представляют собой Центры Обучения взрослых, на курсах которых можно получить такую квалификацию.

Миссия КАОВ - Содействие широким слоям взрослого населения Кыргызстана в адаптации к быстро меняющимся экономическим, социальным и политическим условиям и расширение возможностей самосовершенствования через обучающие программы.

Основной целью Ассоциации является объединение усилий её членов для создания и развития эффективной системы образования взрослых, отвечающей общественным, профессиональным, культурным, социальным и нравственным требованиям личности в современном развивающемся обществе.

Ассоциация ставит перед собой задачи повышения качества услуг образования взрослых, создание единого образовательного пространства, продвижение современных методов обучения взрослых, а также обобщение и внедрение международного опыта в области развития образования взрослых. Расширение регионального охвата и развитие региональной системы образования взрослых является одним из основных задач Ассоциации, с тем, чтобы обеспечить доступ к образованию взрослого населения и в городах и самых отдалённых уголках.

Деятельность:

1. Организационное укрепление

- Организация обучающих программ для управленческого и административного, финансового состава организаций-членов
- Консультирование по вопросам организационного развития членов и управления организацией
- Оказание консультационной поддержки в проведении образовательных мероприятий и продвижения организаций-членов

2. Методическое развитие

- Повышение квалификации преподавательского состава членов Ассоциации через обучающие семинары, тренинги, конференции
- Разработка учебно-методических пособий, материалов, программ
- Распространение методических публикаций, справочников, руководств, современных методик

3. Осуществление проектов

- Разработка и осуществление совместных проектов в сфере образования взрослых
- Помощь членам Ассоциации в разработке проектов и проведение экспертной оценки
- Предоставление консультаций по донорским организациям и возможностям финансирования
- Обучение проектному менеджменту

КАОВ осуществляет образовательные и просветительские проекты в области профессионального обучения, предпринимательства, прав человека, религии, профилактики ВИЧ/СПИДа, здорового образа жизни, психологии, менеджмента, экологии, информационных технологий, гендерных вопросов, иностранных языков и других.

Члены Ассоциации объединены в единую сеть и работа в рамках совместных проектов основана на разработанных и апробированных руководствах, политиках и стратегиях, а также процедурах планирования, осуществления, мониторинга и оценки деятельности. Существующие механизмы взаимодействия обеспечивают качественное осуществление проектной деятельности, в соответствии с требованиями донорских организаций и запросами целевых групп.

4. Информационная поддержка

- Публикация Информационных бюллетеней
- Разработка и распространение информационных брошюр
- Распространение информации через веб-сайт
- Организация пресс-конференций, выставок, культурных мероприятий

5. Лоббирование и популяризация идей Образования Взрослых в том числе, "Обучения на протяжении всей жизни" и "Образования для всех" среди заинтересованных лиц как в политике, науке, образовании и культуре, так и среди населения

- Участие в процессе формирования политики в сфере образования взрослых Кыргызской Республики
- Организация конференций, семинаров, круглых столов по вопросам развития образования взрослых

6. Сетевое расширение

- Организация обмена опытом с международными, государственными, неправительственными организациями-провайдерами обучения взрослых
- Развитие сетей сотрудничества с органами государственной власти, местного самоуправления, коммерческими и некоммерческими организациями
- Совместная реализация социальных, экономических, культурных, научных и других программ, содействующих развитию образования взрослых.

Центры Обучения Взрослых предлагают широким слоям взрослого населения Кыргызстана курсы профессионального обучения по различным специ-

альностям. Курсы в Центрах Обучения Взрослых краткосрочные, практической направленности. Программы гибкие и могут корректироваться от подготовленности целевых групп, хода учебного процесса и пожеланий самих обучаемых. Основная масса учащихся курсов это взрослые безработные в сельских районах и городах.

На протяжении 2004-2005 годов Центры Обучения Взрослых в партнёрстве с *dvv international* реализовывали проект "*Социальное партнёрство в профессиональном обучении*", финансируемый программой IBPP Европейского Союза. Этот проект был нацелен на снижение уровня безработицы в Кыргызстане через создание, развитие и укрепление долгосрочного сотрудничества между Центрами Обучения Взрослых, Департаментами Занятости Населения, и Ассоциациями Предпринимателей путём повышения технического, педагогического и организационного потенциала партнёрских организаций, внедрения элементов системы дуального образования в отдельных районах шести областей Кыргызстана, а также проведение различных мероприятий в области Образования Взрослых.

Цели этого проекта были достигнуты путём организации проектных мероприятий для двух целевых групп: безработное население отдельных районов Кыргызстана как первой целевой группы и администраций Центров Обучения Взрослых, Департаментов Занятости Населения, Ассоциаций Предпринимателей, как второй целевой группы в 10 районах Кыргызстана. Курсы профессионального обучения позволили безработным начать доходоприносящую деятельность или получить работу. Курсы, семинары, конференции для партнёрских организаций укрепили их организационный потенциал, а также инновационную модель социального партнёрства в профессиональном образовании, способную функционировать после окончания проекта.

За весь период реализации проекта было проведено 36 курсов с охватом 551 безработных по следующим специальностям:

1. Парикмахер
2. Сварщик
3. Электрик
4. Мастер по ремонту бытовой техники
5. Офис менеджер
6. Официант-бармен

Одним из партнёров в данном проекте были Департаменты Занятости Населения (DZN), роль которых заключалась в комплектовании групп из числа официально зарегистрированных безработных, оплате стипендии обучающимся и софинансировании организации и проведения самих курсов. Кроме того, ДЗН регулярно проводили мониторинг и оценку проведения курсов.

Также, в рамках проекта был проведён анализ рынка труда совместными усилиями Центров Обучения Взрослых и Департаментами Занятости населения после прохождения специального тренинга.

Ещё один социальный партнёр, вовлечённый в реализацию проекта – Работодатели. Их роль заключалась в предоставлении производственной базы для прохождения практического обучения учащимися, оценке умений и навыков выпускников, а также участии в разработке и корректировке учебных программ. Также сами работодатели выступали в роли мастеров производственного обучения и проводили практические занятия для учащихся на своих предприятиях. По окончании курсов работодатели обеспечивали трудоустройство выпускников курсов. В результате 48% выпускников курсов были трудоустроены.

Представители социальных партнёров были вовлечены в работу Координационного Совета проекта и принимали самое непосредственное участие в планировании, реализации и мониторинге проекта. Самое главное, что на протяжении деятельности проекта развивался социальный диалог между партнёрами, достигнуто общее понимание сути партнёрства и принципов взаимодействия, основанных на:

- Открытости и взаимном доверии
- Строгом следовании обязательствам
- Совместном принятии решений и равенства прав партнёров при принятии решений вне зависимости от размеров их вклада
- Ясности отдельных целей каждого партнёра и общих целей партнёров
- Точном распределении ролей и вкладов до начала реализации проекта



Участники курса «Мастер по изготовлению национальной одежды» в селе Советское Чуйского района

- Постоянном совместном мониторинге и контроле деятельности проекта

Возможность социального диалога открывает широкие перспективы для дальнейшего развития и укрепления связей, как на региональном, так и на национальном уровнях.

Модель социального партнёрства, созданная в рамках данного проекта, получила своё продолжение в организации курсов Центров обучения Взрослых и в проекте "Неформальное профессиональное об-

учение в сельских районах Кыргызстана”, реализуемом КАОВ совместно с *dvv international* и финансируемым программой IBPP Европейского Союза. Проект рассчитан на 2008-2009 год и нацелен на повышение уровня занятости и возможностей доходоприносящей деятельности для безработных малоимущих слоёв сельского населения путём увеличения предложения краткосрочных курсов и доступа к обучению многопрофильным профессиональным навыкам, востребованным на рынке труда.

Деятельность проекта охватывает 36 сёл Кыргызстана, в которых будут проведены курсы по следующим направлениям:

1. Домашний ветеринар
2. Мастер по изготовлению юрты
3. Мастер по изготовлению национальной одежды
4. Мастер по изготовлению национального убранства
5. Мастер по переработке молока
6. Портной

Выбор именно этих профессий обусловлен тем, что в сельских районах Кыргызстана наблюдается тотальная безработица и многие жители уезжают либо в Бишкек, либо в соседние страны, чтобы заработать деньги для себя и своей семьи. Профессии, полученные безработными сельскими жителями в рамках данного проекта, позволят им, оставаясь в своём селе, не уезжая никуда заработать деньги и, возможно, развивать свой бизнес.

Курсы организованы в сёлах, чтобы учащиеся имели возможность обучиться прямо в том районе, где они живут. Одной из 6 ключевых идей меморандума ЕС *“Образования на протяжении всей жизни”* является обучение, приближенное к дому. Деятельность проекта внесла свой вклад в воплощение этой идеи в Кыргызстане и обеспечение доступности обучения для обычных малообеспеченных людей в сельских районах. Каждый ЦОВ оборудовал учебную передвижную мастерскую со всеми необходимыми инструментами, оборудованием, материалами для обеспечения



Участники курса «Домашний ветеринар» в селе Калининское Жайыльского района

качественного обучения. Эти учебные мастерские передвижные и легко устанавливаются в любом районе. После того, как группы сформированы, передвижная мастерская доставляется в конкретное село, устанавливается там и остаётся там до окончания курса. Помещения для размещения передвижных мастерских будут предоставлены местной администрацией, в зависимости от того, какие помещения есть в наличии в данном селе: сельская библиотека, школа и т.д.

Таким образом, в данном проекте в качестве социального партнёра привлекаются местные органы власти – районные и сельские администрации, роль которых заключается в информировании населения о проводимых курсах и привлечении их к участию в курсах, предоставлении помещений для проведения курсов и практической помощи в организации передвижения оборудования мастерских.

Так, в селе Советское Чуйского района курсы по изготовлению национальной одежды проводятся в сельском клубе, который был отремонтирован силами сельской управы специально для проведения курсов.

В селе Беловодском Московского района теоретическая часть курса «Мастер по переработке молока» проводится в средней школе, а практическая на подворье одного из жителей села.

В селе с. Ак – Улен Тонского района Иссык-Кульской области сельская администрация предоставила помещение в селе для проведения теоретических занятий по профессии «*Домашний ветеринар*», а практическая часть проводится на подворьях участников курса.

В селе «Достук» Нарынского района сельская администрация выделила зал для проведения курса «Мастер по изготовлению национального убранства», а также обеспечила доставку оборудования в село.

В селе Калининское Жайыльского района обучение прошло в партнерстве с Ветеринарным управлением Жайылского района, которое рекомендовало преподавателей для курсов, зная их профессиональный уровень. Также партнёрами по организации курса выступил Красновосточный сельский совет, который выделил помещение для занятий и сделал набор группы из числа местных жителей.

Модели социального партнёрства, созданные в рамках проектов, помогают Центрам Обучения Взрослых быть актуальными и готовить кадры с профессиональными и техническими навыками и отношением к работе, соответствующими требованиям работодателей. Благополучие страны и её населения зависит от того, насколько успешно такие умения способствуют трудоустройству или позволяют осуществить независимую предпринимательскую деятельность. Так как существующие предприятия на способны предоставить рабочие места всем желающим, Центры Обучения Взрослых ориентируют своих выпускников на возможность самозанятости

после окончания курсов и создание своего бизнеса. Для того чтобы учащиеся были готовы к такой деятельности, в программу курсов включаются такие предметы, как *"Бизнес и предпринимательство"*.

Несомненно, что деятельность Центров Обучения Взрослых в рамках различных проектов и собственной деятельности в области неформального профессионального образования не была бы столь успешной, без правильно спланированной работы по развитию социального партнёрства. Именно благодаря участию Служб Занятости, Работодателей, Местной Администрации и других заинтересованных сторон выпускники курсов получили навыки, востребованные на рынке труда, трудоустроились и начали развивать свой бизнес.

Сокол Авксхью

10 лет содействия ПОО в Албании



Курс обучения портных

Несомненно, что начальное и последующее профессиональное обучение (ПО) является неотъемлемым элементом устойчивого развития и процветания страны и общества. К сожалению, после печально известного периода неудач в 1997 г. и 1998 г., время остановилось для государственного профессионального образования в Албании. Ситуация была критической, когда представители организации *dvv* прибыли в страну весной 1999г. для организации своего представительства с целью содействия развитию сектора образования

взрослых, в частности, профессионального обучения. Вскоре проектное бюро *dvv* в Албании стало одним из наиболее известных участников деятельности сектора, чей вклад получил высокую оценку за эффективность и точную направленность.

Группа специалистов, сформированная *dvv*, в 1999 г. провела тщательное исследование возможной сферы деятельности в секторе образования взрослых. В соответствии с результатами исследования и установленными потребностями крупных национальных организаций и заинтересованных сторон, деятельность *dvv* была сориентирована в направлении профессионального обучения взрослых, которое стало основой для работы проектного бюро *dvv* на последующие 10 лет. Бенефициаром проекта на высоком уровне стало Министерство труда и социальных дел, так как по закону оно являлось органом, ответственным за управление профессиональным образованием.

Какова структура системы государственного профессионального образования в Албании? Министерство труда по-прежнему действует на политическом уровне и также отвечает за общее управление государственной системой образования. В его ведении находится Национальная служба за-

нятости, отвечающая за повседневное управление учебными программами и другими службами трудоустройства. Государственное профессиональное образование предоставляется через сеть из десяти центров профессионального обучения (ЦПО), из которых один передвижной. Девять центров расположены в крупных городских районах, а передвижной отвечает за большую территорию на северо-востоке Албании, где проживает немногочисленное население. В 1999 – 2007 гг.

образовательный потенциал сети государственных центров профессионального обучения был значительно выше в сравнении с частными. Численность учащихся варьировала от 5.500 до 8.500 человек в год.

Еще в 1999 г. ЦПО оказались в отчаянном положении. Их положительный опыт, накопленный до 1997 г., когда были созданы первые курсы обучения языкам, компьютерным навыкам и незначительному числу профессий, был прерван, и помещения были частично уничтожены во время гражданских беспорядков в 1997 г. *dvv* прибыл как раз вовремя, чтобы помочь ЦПО восстановиться, постепенно расширить направления обучения и увеличить численность учащихся. *dvv* обговорил рамочное соглашение с Министерством труда и затем подписал соглашения о сотрудничестве с каждым центром. Договоренность на двух уровнях во многом помогла *dvv* придать большую гибкость своим мероприятиям в отношении их содержания и времени проведения. Потребности в мероприятиях на макроуровне в отношении всей сети ЦПО были обсуждены и согласованы на уровне Министерства труда и Национальной службы занятости, а конкретные потребности каждого ЦПО были обсуждены с их руково-



Курс обучения портных



Курс обучения портных



Обучение рабочих-строителей

дителями в каждом районе. *dvv* позаботился о географически и демографически справедливом распределении мероприятий и избегал работать только в легкодоступных регионах страны.

Вскоре после организации представительства *dvv* и подписания официальных соглашений, проектное бюро *dvv* превратилось в активного и надежного партнера ЦПО. Проектное бюро многие годы работало в целях создания современных модульных учебных программ, наращивания потенциала пре-

подавателей и руководителей, закупки и поставки необходимого оборудования и проведения целенаправленных программ обучения. Таким образом, *dvv* оборудовал каждый центр аудиториями для обучения языкам, компьютерными лабораториями и мастерской по обучению шитью, полностью укомплектованными оборудованием. В частности, ЦПО, обладающие соответствующими помещениями, получили оборудование для проведения различных курсов, например, обучения слесарно-водопроводному делу, работе с электрооборудованием, сварке, ремонту бытовой техники, обработке алюминия, строительным профессиям и т.д. Вложения средств в ЦПО всегда сопровождались разработкой соответствующих учебных программ.

Таким образом, бюро *dvv* в Тиране на протяжении 5 лет организовало и профинансировало ряд семинаров, в результате которых были созданы программы для обучения взрослых профессиям слесаря-сантехника, электрика, парикмахера, сварщика, автомеханика, строителя и т.д. Несмотря на то, что разработка учебных программ велась совместно со специалистами государственных ЦПО, они были предоставлены любому поставщику обучения, который пожелал с ними работать.

В 1999 – 2003 гг. *dvv* вкладывал большие средства в обучение по вопросам управления для директоров ЦПО. Оно проводилось совместно с обучением руководителей профессиональных школ в целях дальнейшего наращивания потенциала руководящих кадров, как государственных профессиональных школ, так и центров профессионального обучения. Была поставлена цель не только обучить директоров навыкам управления в соответствии со сферой их деятельности, но также и приблизить профессиональные школы и центры друг к другу и укрепить их сотрудничество на местном уровне для улучшения управления их собственными материальными

ми и людскими ресурсами. Следовательно, центры профессионального обучения могли пользоваться имевшимися мастерскими и услугами квалифицированных преподавателей школ. Тем не менее, оказалось, что взаимоотношения школ и центров развивались только благодаря хорошим личным связям соответствующих директоров, и не могли быть вписаны в соответствующие правовые рамки.

Можно легко заметить, что мероприятия проектного бюро

dvv начался на уровне поставщиков услуг с предоставления оборудования для мастерских и финансирования программ обучения, наряду с консультационными услугами для разработки учебных программ, учебников, подготовки тренеров и обучения руководящих кадров. Как и следовало ожидать, dvv перешел на уровень формирования политики с тем, чтобы обеспечить большую устойчивость предоставляемым инвестициям и содействию. Исследовательский потенциал сотрудников dvv и широкая осведомленность населения в целом сыграли важную роль в выработке рекомендаций и предложений для реформ.

dvv сформировал и оказал поддержку рабочей группе экспертов, которая провела исследование в области предоставления государственного профессионального обучения и представила отчет с предложениями для реформ управления ЦПО. Предложение было поддержано решением Совета министров, и его реализация началась в 2004 г. Реформа была направлена на реструктуризацию управления каждого ЦПО и обеспечение его подотчетности на местном уровне с тем, чтобы лучше реагировать на потребности рынка труда в регионах, где они функционируют. Таким образом, ЦПО получают большую самостоятельность и гибкость. Тем не менее, изменения в руководящем составе Министерстве труда, обусловленные перестановками в правительстве по политическим причинам, затруднили дальнейшее осуществление согласованной реформы.

На этом этапе был извлечен важный урок: несмотря на то, что люди на уровне высшего руководства могут меняться, и это может стать препятствием, реальные и устойчивые реформы, по крайней мере, в Албании, могут быть успешными, только если будут сопровождаться значительным политическим давлением и приверженностью. Это подтвердилось, когда началась



Неделя Обучения на протяжении всей жизни



Церемония открытия Недели Обучения на протяжении всей жизни

Программа поддержки реформ CARDS VET, финансируемая ЕС. Благодаря последовательному давлению со стороны ЕС – Европейской Комиссии стало возможным преодолеть трудности, с которыми небольшие двусторонние проекты справиться не могли.

Был проведен тендер, и реализация программы CARDS VET была поручена консорциуму, членом которого является *dvv international* во всех трех фазах программы. Третья фаза будет завершена в апре-

ле 2010 г. Программа CARDS VET решает несколько вопросов, связанных с реформой. В числе задач, имеющих наибольшее отношение к обучению взрослых, входит разработка двухуровневой учебной программы, Стандартной классификации образования Албании и рационализация управления ПОО на местном уровне, направленная на создание общей системы управления для профессиональных школ и ЦПО. На эти и другие темы направлена деятельность по обеспечению координации работы проектов в области ПОО, финансируемых зарубежными донорами.

По причине отсутствия координации со стороны Албании как получателя проекта, организации-исполнители ряда проектов, финансируемых донорами в Германии (*GTZ* и *dvv international*), Австрии (*KulturKontakt*) и Швейцарии (*Swisscontact*) взяли на себя инициативу и создали в 2000 г. координационный форум проектов в сфере ПОО, получивший название "Группа DACH" (D = Германия, A = Австрия, Ch = Швейцария). С того времени руководители задействованных проектов каждый месяц проводят встречи для обмена информацией о своих проектах и планах. Они также информируют друг друга и обсуждают тенденции и события, представляющие интерес для повседневной и долгосрочной деятельности членов группы DACH. Совместные инициативы и мероприятия определяются в группе для достижения максимального взаимного усиления эффекта деятельности различных проектов в области развития, преследующих общую основную цель: способствовать улучшениям в области ПОО. Группа DACH несколько раз расширялась за счет включения новых членов, таких как программа CARDS VET, образовательный центр "Эльбасан" (проекты, финансируемые ICCO), Британский совет, проекты GTZ и т.д.

После начала работы и запуска проектов CARDS VET, *dvv* проанализировал новую ситуацию и пришел к выводу, что экстренные мероприятия в системе профессионального обучения взрослых постепенно становятся менее необходимыми, и пришло время сделать акцент на комплексной реформе системы ПОО. *dvv* являлся членом консорциума организаций-исполнителей во всех трех фазах проекта и предоставил свой накопленный опыт профессионального обучения взрослых,



Курс обучения портных

который должен был помочь постоянной группе по управлению проектом лучше ориентироваться в секторе ПОО. Сотрудники *dvv* должны были сыграть ключевую роль, предоставляя консультации по поводу повседневной деятельности и путем постоянного членства в руководящих комитетах проекта. Специалистов проекта CARDS VET сразу же пригласили присоединиться к группе DACH, и вскоре он стал задавать направление всем остальным членам, в результате чего *dvv* также адаптировал направление своей работы с учетом реформы. Реформа осуществлялась под руководством проекта CARDS VET, и самое большое, что мог сделать *dvv*, – это следовать процессу реформы, предоставляя ресурсы и проводя мероприятия.

В то время как основные участники, такие как CARDS VET, способствовали осуществлению реформы, а другие проекты, получавшие хорошее финансирование, например, Swisscontact, направляли все больше и больше средств в сектор ПОО в целом, а также на отбор государственных поставщиков ПОО, *dvv* пересмотрел свою стратегию деятельности. *dvv international* принял решение постепенно сократить крупномасштабные мероприятия, направленные на государственных поставщиков ПО, и предпочел сконцентрироваться на инновационных проектах в данном секторе. Таким образом, наибольшая часть энергии и финансовых средств расходовалась в двух основных направлениях. Во-первых, на государственный мобильный учебный центр, работавший в бедной северо-восточной части страны и отвечавший за охват относительно малонаселенного горного региона на границе с Косово. Во-вторых, на сектор повышения качества и механизмы качества в ПОО, значимость которых все больше возрастает; тем самым *dvv international* импортирует и адаптирует современные системы обучения по выбранным темам. Об этих двух направлениях рассказывается в следующих параграфах.



Ярмарка дальнейшего образования

Идея мобильного учебного центра изначально была разработана в офисе *dvv* в Тиране еще в 2004-2005 гг. Министерство труда поставило цель в своей стратегии – создать ЦПО по всей стране, даже в малонаселенных регионах. Основываясь на предыдущем опыте работы с Министерством труда (2000 – 2002 гг.), *dvv* стремился избежать создания неэффективных стационарных учебных центров, при котором первоначальные издержки не представлялись целесообразными с



Курс обучения сварщиков

экономической точки зрения. Таким образом, *dvv* провел исследование и собрал данные, на основании которых был сделан вывод о том, что северо-восточный регион Албании необходимо охватить при помощи мобильного учебного центра, который использовал бы небольшие агентства по трудоустройству, уже имевшиеся в этих небольших районах. *dvv international* подготовил концепцию и представил ее Министерству труда, которое без колебаний приняло предложение. Офис *dvv* в Тиране действовал в качестве постоянного консультанта в целях дальнейшего совершенствования концепции и решения множества вопросов, возникавших в начале этого проекта. Содействие *dvv* включало ряд важных инициатив, хотя никогда ими не ограничивалось. *dvv* поддержал создание мобильного ЦПО для получения и реализации проекта, финансируемого ЕС, который позволил провести анализ рынка труда в пяти районах на северо-востоке Албании. Результаты проектов послужили основой для предоставления профессионального обучения мобильным ЦПО. *dvv* также поставил оборудование для нового административного помещения, а также мебель и ПК для обучения компьютерной грамотности и языкам. Наиболее значительное сотрудничество с мобильным ЦПО включа-

ло две программы обучения для молодых безработных лиц, ищущих работу в районах Кукес и Тропоя. Оба города (района) расположены на границе с Косово, относительно недалеко от городов Призрен и Джалова в Косово (30 – 40 минут езды). Службы занятости в этих районах совместно с руководством мобильного учебного центра организовали рекламную кампанию и провели ряд интервью с целью определения кандидатов для обучения в соответствии со спектром предлагаемых курсов по другую сторону границы в Косово. *dvv* оплатил транспортные расходы учащихся и частично покрыл организационные издержки по программе. Эта программа была охарактеризована как наиболее эффективное учебное мероприятие благодаря точному соответствию требованиям и гибкости, которые являлись ее основными характеристиками. Выражаем особую благодарность партнерам в Косово, центрам профессионального обучения в городах Призрен и Джалова и Министерству труда. Офис *dvv* в Приштине сыграл ключевую роль в подготовке и обсуждении условий проекта. Данный проект по трансграничному сотрудничеству получил высокую оценку и был отмечен высокопоставленными чиновниками Министерства труда Албании на различных публичных и непубличных мероприятиях. Министерство также способствовало распространению информации о результатах проекта на электронных и печатных носителях.

С 2003 г. разработка механизмов повышения качества стала основным видом деятельности проектного бюро *dvv international* в Тиране. В связи с этим, оно вложило значительную часть своих ресурсов, чтобы импортировать и адаптировать международные системы сертификации, получившие широкое признание в европейских странах. *dvv* одну за другой приобрел лицензии на создание и дальнейшую адаптацию трех систем сертификации: *Xpert* – “Европейский компьютерный паспорт” (*European Computer Passport (Xpert-ECP)*), *Xpert* – “Навыки делового общения” (*Personal Business Skills (Xpert-PBS)*) и “Европейский сертификат бизнес-компетентности” (*European Business Competence Licence (EBC*L)*). Все системы были доставлены в Албанию в полной комплектации, включая учебное пособие, учебные материалы, программы обучения и стандартизированные тесты, после прохождения которых выдается международно-признанный сертификат. Функционирование данных систем в качестве независимой авторитетной экзаменационной инстанции, полностью отделенной от предоставления обучения, станет механизмом контроля качества для учащихся и поставщиков обучения. На основе информации о потребностях рынка образования, *dvv* начал с внедрения системы *Xpert-ECP*, так как был выявлен высокий спрос на сертификацию навыков работы на компьютере. Затем в стране появилась система *Xpert* – “Навыки делового общения”, и впоследствии она впервые была внедрена на рынке обучения в качестве показателя для определения уровня “мягких навыков”; кроме того, эта система включала весьма ком-

пактные учебные модули, которые были ориентированы на практическое обучение как никогда прежде. За ней последовала система EBC*L, так как была очевидная необходимость в обучении навыкам предпринимательства наряду с запросом правительственных организаций и предложением, сделанным Европейской Комиссией правительству Албании. dvv оказывает решительную поддержку созданию национального экзаменационного центра, который будет управлять всеми тремя системами сертификации по всей стране. Данное содействие было весьма значительным до конца 2008 г.; в 2009 г. планируется его постепенное сокращение и, возможно, поэтапное прекращение к концу 2010 г. Затем национальный экзаменационный центр будет функционировать самостоятельно, и ему за это время будут переданы права на лицензии. Благодаря этому будет достигнута долговременная устойчивость усилий и вложений средств dvv.

В заключение, легко можно установить, что в период 1999 – 2006 гг. *dvv international* играл основную роль в секторе государственного профессионального обучения, и его вклад получил высокую оценку не только Министерства труда, но и других организаций. Руководитель проекта в 2006 г., г-н Йохен Бланкен, получил "Орден Наима Фрашери" от президента Республики Албания по предложению Министерства труда за "особые заслуги и вклад в развитие системы образования и обучения в Албании". Ему же присвоили титул "Почетный гражданин общины Фарка", пригородного района недалеко от Тираны, где dvv в течение почти 5 лет оказывал поддержку созданию поставщика обучения взрослых аналогичного народным университетам в Германии. С появлением CARDS VET в качестве основной программы, продвигающей коренные реформы, *dvv international* в Албании изменил свою роль в системе с тем, чтобы сохранить свою позицию и обеспечить наибольшую эффективность и воздействие своей деятельности посредством целенаправленных и инновационных проектов, несмотря на постепенное сокращение имеющихся ресурсов. *dvv international* еще больше упрочил свою позицию национальной эталонной организации в секторе образования взрослых, уделяющей особое внимание профессиональному обучению.

Мирослава Багринец

"IMPULS" для образования и трудовой занятости

Учебно-производственный комплекс "Импульс" создан в 1996 году в рамках проекта *dvv international*. Первые два года учебный центр функционировал как структурное подразделение при райгосадминистрации г.Сколе, Львовской области, а с 1998 года легализован как самостоятельное юридическое лицо.

Основная идея проекта "Образование взрослых Карпатского региона Львовской области" - способствовать взрослому

населению региона в образовании на протяжении всей жизни через организацию и внедрение эффективных и инновационных образовательных мероприятий и программ.



Курс компьютерного образования для женщин

Начатый в 1996 году проект включает следующие основные этапы:

- изучение состояния образования взрослых в Карпатском регионе, а также выявление потребностей населения в обучении на основе проведения различных встреч, консультаций с представителями всех заинтересованных сторон;
- создание модельной негосударственной образовательной структуры - Учебно-производственного комплекса "Импульс", которая включает в себя сеть компьютерных классов в четырех районах области, объединенных в Ассоциацию компьютерных центров Львовской области, а также производственные филиалы для профессионального обучения: минипеканрю, швейный и столярный цеха;
- укрепление инфраструктуры "Импульса" и его потенциала с целью реализации не только образовательных программ, но и решения путем построения различных партнерских отношений социально-экономических проблем сельских общин и региона в целом;



Курс компьютерного образования для женщин

Учебный центр "Импульс" является постоянно развивающимся механизмом, который через координацию и развитие сети партнерских отношений мобилизует все ресурсы на местном уровне с целью повышения роли человеческого фактора в экономическом развитии региона.

"Импульс" - надежный партнер для людей, которые остались безработными и готовы приобрести те навыки, знания и умения, которые необходимы для будущей трудовой деятельности в условиях новых рыночных отношений.

Имея ограниченные возможности заработать, жители горных районов массово выезжают на заработки. Отдаленность сел от транспортных магистралей, плохие дороги и связь, условия проживания учителей и специалистов стали причиной того, что Карпатский регион стал частично замкнутой системой.

Большинство выпускников, окончив школу, поступает на заочную форму обучения в разные вузы, оставаясь основой сельской семьи, на плечи которой ложится ведение домашнего хозяйства. Престижные учебные заведения часто недоступны для выпускников школы Карпатских сел. Профессиональное образование очень часто недоступно для широких слоев молодежи из-за отдаленности учебных заведений и невозможности покинуть свои семьи. Это, прежде всего, касается молодежи из малообеспеченных семей.

В этом отношении образование взрослых имеет особое значение. Используя на договорной взаимовыгодной основе материальные возможности школ (классы, учебно-техническое оборудование), сельских домов культуры, частных фирм, учебно-производственный комплекс "Импульс" предоставляет широким слоям взрослого населения района возможность учиться, повышать квалификацию, получать консультации и информацию для воплощения идей и пожеланий не только профессионального, но и личного развития. Осуществляя просветительскую работу среди сельского населения, можно сделать вывод, что сегодня, чтобы ориентироваться в море информации, главное не получение конкретных знаний, а необходимость привить стремление и привычку к самообучению, самовоспитанию и самосовершенствованию на протяжении всей активной трудовой жизни. Все образовательные услуги, которые предоставляет "Им-

пульс" населению региона, придерживаются этой цели. И как результат – увеличение количественных и качественных показателей образовательных мероприятий.

На сегодняшний день "Импульс" создал сеть учебных классов и производителей филиалов, на базе которых можно приобрести конкретные знания и навыки: 5 компьютерных классов в разных населенных пунктах региона, а также учебно-производительное предприятие "Мастер" и пекарня "Смак", где можно подготовить специалистов по деревообрабатывающей промышленности и хлебо-пекарскому производству. Ежегодно "профессиональную школу мастерства» по этим направлениям проходят около 80 человек, включая выпускников школ и безработных, направленных районным центром занятости. После окончания курсов часть выпускников остается на предприятиях заниматься производственной деятельностью как минимум на три месяца. По итогам статистического анализа за последние два года следует отметить, что 70% выпускников проводимых профессиональных курсов трудоустроились или начали свой бизнес.

Компьютерное образование организовывается в форме нескольких образовательных проектов. "Импульс" инициировал и ежегодно проводит Школы выходного дня, в рамках которых активно сотрудничает с Институтом предпринимательства и перспективных технологий г. Львов. На базе компьютерных классов Импульса довузовскую информационно-компьютерную подготовку ежегодно проходит более ста учащихся старших классов со всего района.

Популярным среди молодежи региона Львовской области стало участие в Летнем лагере юных информатиков, который проводится ежегодно на базе компьютерных центров Сколевского района. Учащиеся имеют возможность во время летних каникул повышать свои знания по информационным технологиям и одновременно хорошо отдохнуть в Карпатах. Зачастую такие поездки организуются вместе с Центром социальных служб для молодежи для старшеклассников и молодежи из малообеспеченных семей.

Дважды в год (март и октябрь) во время школьных каникул на базе компьютерного центра в г. Сколе проводится постоянно действующий 3-дневный семинар для учителей по предмету "информатика". Цель проекта – оказание консультационно-методической помощи, а также ознакомление педагогов с новейшими нововведениями в сфере компьютерных технологий. Проект реализуется совместно с кафедрой информационных технологий Львовского политехнического университета и районным отделом образования. Участники семинара делятся на две секции "Эксплуатация систем обработки информации и принятие решений" и "Современные методики обучения информационным технологиям в школе".

Важнейшим направлением деятельности было и остается курсы иностранных языков, которые после компьютерных курсов остаются на втором месте



Тренинг по гастрономии

данского и политического образования.

Большое внимание уделяется профессиональной подготовке и переподготовке молодежи и взрослых региона. Численность слушателей, которые принимают участие в курсовой подготовке по разным профессиям и других, предлагаемых *"Импульсом"* образовательных мероприятиях, постоянно растет, и в текущем 2008 году превысила 800 человек, включая безработных по направлению районного центра занятости.

Профессиональная подготовка и переподготовка осуществляется по таким специальностям как:

- столяр
- пекарь
- продавец
- секретарь-деловод
- штукатурщик
- плиточник
- повар
- оператор ЭОМ

Большинство курсов заканчивается сдачей экзамена, который принимают представители того или иного профессионально-технического училища Львовской области.

К числу наиболее востребованных направлений в профессиональном образовании по-прежнему остаются компьютерные курсы. Благодаря финансированию проекта было обновлено техническое оснащение компьютерных

за спросом у взрослого населения и молодежи. На курсах по обучению иностранных языков принимают участие разные целевые группы, начиная от старшеклассников и заканчивая директорами и руководителями предприятий и других государственных и негосударственных учреждений. Особенно популярны курсы по иностранным языкам среди предпринимателей в сфере туризма и обслуживающего персонала в гостиничном и ресторанном бизнесе.

Большим спросом пользуются и мероприятия в области гражд-

классов, где техника закуплена еще в 1996-97 гг. и приходилось нести много затрат по ее обслуживанию. Это отражалось и на качестве проводимых занятий и курсов.

В последнее время кроме базовых знаний и навыков компьютерной грамотности широкое распространение среди населения приобретает потребность в получении самой разнообразной информации. В этой связи все большую популярность получают Интернет-технологии. На базе сети компьютерных классов навыки работы в Интернете получают более 300 слушателей ежегодно.

В сфере подготовки специалистов по таким направлениям как системное администрирование, создание презентационных проектов, создание веб-страниц и веб-дизайн а также повышения квалификации и учеба преподавательских кадров для компьютерных центров Импульса, надежным и постоянным партнером является Компьютерный центр "Новамедиа" в г. Львов

Учебно-производственный комплекс "Импульс" усиленно преодолевает пробел в профессиональном образовании в сельских регионах, разрабатывая общие программы подготовки специалистов с центром занятости, государственными учебными заведениями Львовской области, центром социальной службы для молодежи, общественными организациями и работодателями.

При проведении образовательных мероприятий "Импульс" учитывает важный социально-психологический фактор для всех целевых групп, это обучение в периферийных группах, где люди имеют возможность проживать в своих семьях и рационально совмещать хозяйственные, домашние хлопоты и принимать участие в разного рода образовательных мероприятиях. Максимально приблизить образование к людям - одна из главных задач деятельности "Импульса".

Благодаря творческому подходу к организации профессионального образования, широкой популярностью среди населения и работодателей района, пользуются конкурсы мастерства среди выпускников курсов. Выставки - продажи изделий учеников — слушателей курсов всегда украшают разные праздничные мероприятия многих населенных пунктов региона. Уже стало



Тренинг по гастрономии



Курс компьютерного образования для молодых взрослых

и круглых столов, посвященных вопросам образования в Карпатском крае.

С целью обеспечения социальной защиты разных категорий малообеспеченных слоев населения, Импульс вместе с Центром занятости, районным отделом образования и Центром социальных служб для молодежи при районной госадминистрации принимает активное участие в социальных программах:

- *"Новый старт"* - тренинги для женщин, которые длительное время не работали;
- Школа агробизнеса - семинар-практикум для сельской молодежи
- За здоровый образ жизни - лекции-консультации для *"трудной"* молодежи
- Ярмарки вакансий - встречи выпускников курсов с работодателями

С каждым годом увеличивается количество участников в образовательных мероприятиях, проводимых Импульсом. Около 70 % от общего числа слушателей - молодежь в возрасте 16-29 лет. Особенно большой спрос имеют краткосрочные курсы, длительностью до 1 месяца.

Одним из приоритетных направлений в профессиональной подготовке молодежи и взрослых *"Импульса"* является подготовки кадров для туристической сферы, которая определяет главным направлением экономического развития региона.

Перспективы развития туризма в Карпатах и проблемы подготовки специалистов для этого направления – частые темы семинаров и круглых столов, организуемых совместно с Ассоциацией туристического развития района.

В рамках реализации проекта *"Поддержка женских инициатив в сфере сельского туризма"* для представительниц сельских общин проводятся круглые столы и тренинги по вопросам как начать собственное дело в сфере сельского туризма и обслуживания туристов. Координационный совет, созданный при районном совете, постоянно учитывает специфику района, который имеет развитую сеть предприятий курортной и туристической сферы. В программе по подготовке специалистов для туризма сочетаются интересы работодателей, безработных и местных органов власти. Основную организационную работу обеспечивают штатные работники *"Имппульса"*.

С целью ознакомления и обмена опытом по вопросам развития туризма и подготовке кадров для туризма организуются учебные поездки в другие области Украины и за рубеж (Германия, Польша).

Проведение опроса потенциальных пользователей образовательных услуг показало, что особенным спросом на региональном рынке труда пользуется профессия официанта, бармена, администратора гостиничного бизнеса, туроператора, парикмахера. С целью подготовки специалистов для туристической сферы *"Имппульс"* заключил Договор о сотрудничестве с Львовским высшим профессиональным училищем ресторанного сервиса и туризма. Благодаря внедрению гибких учебных программ и финансированию проекта Институтом международного сотрудничества каждый год, начиная с 2005, курсы подготовки специалистов в сфере ресторанного и гостиничного сервиса проходят около 40-50 человек, в основном безработная молодежь.

Имппульс принимает во внимание региональные особенности при выборе направлений и специальностей, по которым следует вести учебные курсы для будущих специалистов, поскольку рынок труда, например во Львове и других регионах, имеет существенные различия. Поэтому *"Имппульс"* оперативно реагирует на потребности рынка, которые определяются при помощи мини маркетинговых исследований. Открываются те направления, ниша которых, с одной стороны еще не занята, а с другой - именно те, которые нужны региону. Деятельность учебного центра нацелена на создание такой структуры подготовки, которая была бы в резонансе с местной структурой занятости, чтобы каждый человек мог в своей местности найти себе работу, соответственно к своему образованию, а не искать лучшей жизни, ведь такая ситуация приводит к великой диспропорции в развитии регионов и центра и порождает появление *"депрессивных"* городов, сел, регионов.

Рыночные реформы требуют и нового подхода к организации профессионального образования безработных. Поэтому Имппульс организует повышение квалификации по заказу работодателей. В перспективе предвидится сотрудничество с предприятиями для подготовки специалистов под гарантированное трудоустройство.

Создан постоянно-действующий *"Учебно-деловой центр подготовки пред-*



Курс компьютерного образования для женщин

принимателей”, который способствует развитию самозанятости и предпринимательства, организует стажировку малого и среднего бизнеса, предлагает консультационные услуги предпринимателям - новичкам из числа безработных.

Особенный интерес вызывают курсы “Основы предпринимательской деятельности”, “Как открыть собственное дело”, “Налоговая политика в предпринимательстве”, “Создание бизнес-проекта” и другие, связанные с базовыми знаниями в предпринимательстве.

В центре внимания - село

Острой проблемой для региона остается сельская безработица. Для одних населенных пунктов перспективным есть развитие зеленого туризма, для других - инфраструктура бытового обслуживания. “Импульс” вместе с районным центром занятости разрабатывает программы и создает материально-технические условия для того, что бы безработные смогли овладеть ручной украинской вышивкой, ремеслом изготовления деревянной сувенирной продукции, галантерейных изделий.

Для организации курсов для безработных постоянно приглашаются мастера производственного обучения и опытные преподаватели из профтехучилищ области, а также высококвалифицированные работники на месте. Взаимодействие Учебного центра “Импульс” с районным центром занятости и работодателями в подготовке и организации учебных курсов приобретает существенных изменений в связи с внедрением новейших технологий в экономическом развитии региона. Отмирают старые традиционные профессии, возникают новые. Возникает объективная потребность в расширении профессиональных и социальных компетенций обучающихся.

Совместно с местными органами исполнительной власти, местного самоуправления, социальными партнерами, общественными организациями Импульс решает проблему профессионального дисбаланса на местном рынке труда, объединив возможности, касающиеся подготовки кадров и удовлетворения потребностей работодателей в качественной рабочей силе путем проведения совещаний, круглых столов, дней открытых дверей, проведе-

ния ярмарок вакансий, открытых выпускных экзаменов-презентаций.

В организации подготовки и повышении квалификации безработных в сельской местности большую роль играет укрепление деловых связей с хозяйствующими структурами на селе. Подготовка безработных по целенаправленному направлению осуществляется под заказ работодателя и с привязкой на конкретные рабочие места. Такой механизм сотрудничества "Импульс" – Центр занятости – Работодатель наиболее эффективный и дает возможность

- обеспечить вариативность и гибкость учебно-профессиональных программ с учетом изменений на рынке труда
- учиться и стажироваться на конкретном рабочем месте
- создавать новые рабочие места

Благодаря такому сотрудничеству и в соответствии с местной программой содействия обучению и занятости населения ежегодно проходят подготовку и обучаются на общих курсах и курсах по индивидуальной подготовке около 50 человек.

В зависимости от профиля курса, выбор которого диктуется потребностями отдельных граждан, общества в целом, существующим составом преподавателей, которые приглашаются на договорной основе и имеющимися материально-техническими средствами, он может быть организован как на базе учебных классов Импульса, так и на базе средних школ, сельских клубов, или непосредственно на фирмах (на основе договоров). С целью взаимовыгодного взаимодействия между разными организациями, а также разработки совместного плана действий, который должен способствовать оптимальному небюрократическому использованию сил и ресурсов, а также повышению эффективности организационной работы в 2003 году по инициативе учебного центра "Импульс" при районном совете создан Координационный совет по вопросам образования молодежи и незанятого населения. Кроме того, в районе функционирует сеть профконсультационных центров на базе средних школ, а также работает группа сельских координаторов, в общественные обязанности которых входит исследование контингента потенциальных клиентов региональных образовательных программ.

Именно при помощи координаторов анализируется и формируется общая картина спроса среди местного населения на те или другие образовательные услуги. Именно они являются тем первым связывающим звеном в цепочке деятельности местной системы образования. С другой стороны, через местных координаторов с использованием всевозможных средств на местном уровне предоставляется информация об образовательных мероприятиях для различных целевых групп в районном центре, местах проживания, а также условиях и возможностях принятия в них участия. Как правило, это люди из поселковых советов, или инициативные лидеры местных

общин (депутаты, учителя и др.) Всего в Сколевском районе, например, работают 11 координаторов. Один раз в два месяца проводятся выездные совещания, семинары, тренинги. На совместных собраниях, на которые часто приглашаются представители районных властей, обсуждаются актуальные вопросы подготовки очередных мероприятий, их финансирование, текущие проблемы. Как правило, успех или проблема в организации учебных мероприятиях зачастую зависит от умения координаторов сконцентрировать внимание всей активной общественности сельской общины, включая глав сельских советов, депутатов, директоров школ, учителей, предпринимателей и просто лидеров общественной жизни на важности и актуальности вопросов подготовки молодежи к профессиональной и общественной деятельности.

Образцовым примером содействия образованию молодежи является опыт сельского главы села Волосянка, который, будучи членом районного Координационного совета по вопросам образования сумел привлечь спонсоров – собственников гостиничных комплексов, расположенных на территории сельской общины, к инвестированию в строительство ремесленной мастерской, которая оснащена необходимым оборудованием и используется как учебный класс для проведения курсов по искусству обработки дерева, изготовления сувенирных изделий, проведения мастер-классов. Безработные и молодежь на месте имеют возможность приобрести необходимые навыки и умения, которые, как показывает практика, дают им возможность и зарабатывать на проживание. В данной местности очень большой спрос предпринимателей в рабочей силе по обработке дерева, так как он, как и поселок Славское, быстрыми темпами застраивается гостиницами, коттеджами, ресторанами в бойковском стиле, главным строительным материалом которого есть дерево.

Подобные примеры являются не только способом “устройства” молодежи в сельской местности, что в противоположном случае осталась бы из-за пассивности без занятия и контроля, но являются генераторами рождения новых идей и инициатив среди активной общественности в регионе.

Большую часть среди безработных сегодня в регионе занимает молодежь и выпускники вузов. В обществе имеет место дезориентация, поскольку обычная связь между уровнем образования, возможностью получить работу и оплатой труда разорвана. Массовая мода на получение престижных профессий юриста, менеджера, экономиста привела к снижению качества подготовки и отсутствию рабочих мест. Государство не несет ответственности за обеспечение работы выпускникам, но, как и в советские времена, контролирует содержание обучения. В форме стандартов государство снова зачастую предлагает унифицированные программы, которые не отвечают ни особенностям регионов, ни требованиям региональных рынков труда. Эта негативная тенденция присуща и в Карпатском регионе Львов-

ской области. Поэтому одной из главных задач является создание нового механизма определения и согласования разных интересов через разработки и апробации новых образовательных стандартов. Большая роль здесь возлагается на развитие местных инициатив.

Цель профориентационных мероприятий, проводимых учебным центром Импульс - помочь молодежи избрать будущую профессию согласно интересам и собственной оценкой своих возможностей и потребностям рынка в современных условиях.

Гибкая организационная схема сотрудничества с разными партнерами в сфере образования обеспечивает возможность на местном уровне внедрять и апробировать нововведения в процессе образования взрослых в разных сферах и улучшает базовую структуру сотрудничества Импульс – Центр занятости – учебное заведение – предприятие. В рамках такого сотрудничества успешно реализуются образовательные и социальные проекты:

- *"Образование и карьера"* - для выпускников средних школ района
- *"Милосердие"* - для детей-инвалидов и сирот
- *"Школа выживания"* (тренинги) - для одиноких, малоимущих женщин
- *"Праздник собственными руками"* - для всех желающих
- *"Мой помощник - ПК"* - для директоров школ и предприятий
- *"Основы рукоделия"* - для незанятых женщин
- *"В бизнес - через самостоятельность"* - для безработных
- *"Школа выходного дня"* - постояннодействующие курсы для молодежи
- Информационный семинар *"Куда пойти учиться?"* - для всех желающих

Благодаря проекту разработана и создана эффективная модель предоставления образовательных услуг взрослому населению, которая дает возможность успешно осуществлять образовательную политику на локальном уровне независимо от центральных управленческих структур. Главным итогом проекта стала разработка и внедрение региональной политики по привлечению социальных партнеров к развитию системы подготовки кадров на местном уровне.

Не взирая на многие проблемы и трудности, связанные в первую очередь с отсутствием закона об образовании взрослых, который бы регулировал все вопросы организационного и финансового обеспечения деятельности негосударственных образовательных структур на законодательном уровне, учебному центру *"Импульс"* с его десятилетним опытом по праву принадлежит лидерство среди негосударственных учреждений для образования взрослых. Сюда приходят, интересуются, знакомятся, и конечно записываются, ведь *"Импульс"* – гарантия качества и успеха.

Учебный центр *"Импульс"* награждается за высокие результаты в сфере образования молодежи и взрослого населения в регионе.

Калицкий Э.М., Иванова А.В., Дехтяренко О.В., Воронцова Е.Г.

Опыт проектного сотрудничества с *dvv international* по развитию образования взрослых в Республике Беларусь

Республиканский институт профессионального образования (РИПО) был создан в 1992 году при Министерстве образования Республики Беларусь и представляет собой ведущее учреждение Республики в сфере разработки национальной стратегии профессионального образования.

В целом задачи Института можно сформулировать как научно-методическое обеспечение образовательного процесса, правовых, организационных, экономических и социальных основ профессионально-технического и среднего специального образования, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников (руководителей и специалистов организаций). В задачи Института входит подготовка научных работников высшей квалификации, подготовка специалистов со средним специальным образованием и квалифицированных рабочих с профессионально-техническим образованием, а также непрерывное профессиональное обучение рабочих (служащих). Непрерывное профессиональное обучение рабочих (служащих) в Институте осуществляется в виде профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, курсов целевого назначения.

В структуру Института входят:

- центр развития профессионально-технического и среднего специального образования;
- центр научно-методического обеспечения профессионально-технического и среднего специального образования;
- центр информационных технологий;
- центр научно-методического обеспечения воспитательной работы в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования;
- центр учебной книги и средств обучения;
- факультет повышения квалификации и переподготовки кадров;
- учебные центры подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- филиал "Профессионально-технический колледж";

- филиал «Индустриально-педагогический колледж»;
- аспирантура;
- кафедры, управления, отделы, лаборатории, кабинеты, другие структурные подразделения.

Общее количество сотрудников Института составляет 870 человек, среди которых 45 обладателей ученых званий и степеней.

За период с 1994 по 2008 Институтом было реализовано более 220 научно-исследовательских работ и проектов по проблемам

системного развития профессионального образования для таких заказчиков как Европейский Фонд Образования, министерства и ведомства Республики Беларусь (Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты, Министерство экономики, отраслевые министерства, Комитет по науке и технологиям, службы занятости, областные управления образования), образовательные учреждения и промышленные предприятия.

Среди нормативно-правовых документов в сфере профессионального образования, разработанных при непосредственном участии РИПО, - закон «О профессионально-техническом образовании в Республике Беларусь» (2003), Концепция и Программа развития профессионально-технического образования на периоды 2001-2005 и 2006-2010 гг., Концепция и Программа развития среднего специального образования на период 2006-2010 гг., Положение об учреждении образования, обеспечивающем повышение переподготовку кадров (2008), Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников (2008), проект «Кодекса законов об образовании Республики Беларусь»

Одним из важнейших направлений деятельности РИПО выступает развитие концепции обучения в течении всей жизни и создание в стране условий для ее реализации. Так, функции Института, в соответствии с его Уставом, охватывают:

- изучение влияния социально-культурных, экономических, психолого-педагогических, физиологических и других факторов на процесс функционирования и развития непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих), повышение квалификации, переподготовки работников;



Обучение профессии «каменщик»

- анализ основных тенденций развития рынка труда, прогнозирование потребности в рабочих кадрах и специалистах, анализ трудоустройства выпускников профессионально-технического и среднего специального образования;
- разработку типовой учебно-программной документации, нормативных правовых и методических документов в сфере профессионально-технического и среднего специального образования, непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих), переподготовки работников;
- разработку и совершенствование Перечня профессий для подготовки рабочих на производстве, модели учебного плана для непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих);
- внесение предложений по включению в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь "Специальности и квалификации" новых специальностей для профессионально-технического и среднего специального образования;
- научно-методическое обеспечение профессионального обучения лиц с особенностями психофизического развития, в том числе инвалидов;
- разработку концептуальных основ создания средств обучения (учебно-методических комплексов) для профессионального образования;
- организационно-методическое обеспечение республиканских конференций, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства и других мероприятий;
- создание и научно-методическое обеспечение информационной системы на основе современных компьютерных технологий в сфере профессионального образования;
- развитие международного сотрудничества, изучение и обобщение зарубежного опыта по проблемам подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих).

Под **обучением в течение всей жизни** нами понимается деятельность, связанная с непрерывным процессом развития личности, в том числе достигшей пенсионного возраста, направленная на повышение уровня знаний, навыков и компетенций. Она отвечает четырем целям социального и экономического характера – это:

- самореализация;
- активное гражданство;
- социальное благополучие;
- способность к трудоустройству (включая адаптируемость на рынке труда).

Обновление образовательной стратегии, имея долгосрочное воздействие на экономику, экологию, социальные процессы и развитие личности, выступает залогом решения задач глобального характера и соответственно может быть успешным в отдельно взятой стране или регионе только с учетом международного опыта.

Поэтому важным направлением деятельности РИПО выступает укрепление международного сотрудничества в образовательной сфере, с акцентом на проведение сравнительных международных исследований и обмен позитивным опытом в реализации концепции обучения в течение всей жизни.

Значимым импульсом в развитии этого направления, в частности - сектора образования взрослых в Республике Беларусь, - выступает сотрудничество РИПО с немецким Институтом международного сотрудничества немецкого союза народных школ (*dvv international*). Данной организацией накоплен обширный опыт международного сотрудничества по реализации образовательных мероприятий, оказывающих поддержку широким слоям населения, включая социально незащищенные группы, в улучшении их социально-экономического положения и повышении возможностей участия в общественных процессах.

С учетом приоритетов *dvv international*, а также актуальных задач в сфере развития образования взрослых в Республике Беларусь и материальных ресурсов проекта, совместная проектная деятельность *dvv international*-РИПО на 2007-2009 годы была выстроена по следующим направлениям:

1. **Исследовательская инициатива "Развитие маркетинга образовательных услуг в Беларуси"**, включающая анализ проблемного поля образования взрослых в Беларуси, а также разработку методических рекомендаций по развитию образовательного маркетинга для белорусских менеджеров образования взрослых, с учетом соответствующей белорусской специфики и передового европейского опыта.
2. **Образовательная инициатива "Развитие дополнительного профессионального образования в сфере услуг"**, с созданием образовательных программ для взрослого населения по новой интегрированной профессии "Продавец", пришедшей на смену профессиям "Продавец продовольственных товаров" и "Продавец непродовольственных товаров" и оснащением соответствующей учебной мастерской "Мини-Маркет".
3. **Образовательная инициатива "В поддержку женщин"**, с открытием в Минске и региональных центрах досуговых учебных курсов "Школа молодой жены", включающих цикл увлекательных занятий для женщин по трем направлениям: "Психология семейных отношений", "Женский мир", Мастерская "Уютный дом".

В рамках данной статьи представляется целесообразным более подробно остановиться на второй инициативе, вызвавшей за время реализации проекта наибольший общественный резонанс и, по нашему мнению, представляющей практический интерес для читателя.

Образовательная инициатива в сфере услуг: профессиональная подготовка работников торговли

Расширение масштабов торговой деятельности, как важного сегмента сферы услуг, является характерным не только для Республики Беларусь, но и для всей мировой общественности, ввиду ее значимости для всех организаций и граждан, не зависимо от возраста, социального положения и страны.

Учитывая высокую востребованность услуг торговли, участники проекта сориентировали одну из ключевых образовательных инициатив проекта на повышение качества и доступности профессиональной подготовки работников торговли.

Изначально необходимо было учесть все тенденции развития торговли на ближайшее время и обозначить, в каком направлении должно проходить обучение.

Поэтому в рамках образовательной инициативы по профессиональной подготовке был проведен Анализ потребностей целевых групп по профессиям: *"Продавец продовольственных товаров"* и *"Продавец непродовольственных товаров"*.

Проведенный анализ позволил определить тенденцию активного роста сетевой розничной торговли в Республике Беларусь, которая с начала этого десятилетия в первую очередь связана с развитием сети гипер- и супермаркетов. До конца 2010 года в стране должно появиться свыше 40 новых крупных торговых объектов, а общее их количество составит 437, в сравнении с 263 подобными торговыми объектами в 2005 году.

Еще одна актуальная тенденция развития розничных торговых сетей – формирование системы магазинов, расположенных в радиусе пешеходной доступности и торгующих ассортиментом продовольственных и непродовольственных товаров первой необходимости.

Происходящие изменения в торговой сфере обусловили новые требования к сложившейся практике подготовки продавцов, контролеров-кассиров, которая перестала удовлетворять запросам современной торговли. Узкая специализация торгового работника под продажу лишь продовольственных либо непродовольственных товаров, без применения возможностей автоматизированных торговых систем, не соответствует духу времени и ожиданиям работодателя.

А это значит, что появилась острая необходимость внести изменения и дополнения в квалификационную характеристику работников торговли.

Одним из результатов совместной деятельности многих заинтересованных организаций, в том числе участников проекта, стало обновление квалификационной характеристики выполнения работ торговыми работниками, которое было принято Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2008 года № 42, вступившее в силу с 1 сентября 2008 года. Этот нормативный документ позволил осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников торговли в соответствии с современными требованиями рынка труда и возрастающими.



*Курс компьютерного образования
для женщин*

Вместо двух профессий *"Продавец продовольственных товаров"* и *"Продавец непродовольственных товаров"* появляется одна *"Продавец"*, что существенно облегчает многие задачи нанимателя кадров при приеме на работу и дальнейшем распределении работников по различным участкам торговых объектов.

Логическим продолжением данной инициативы выступила разработка еще одной интегрированной образовательной программы *"Продавец. Контролер-кассир"*. Это обусловлено ростом количества магазинов, работающих по методу самообслуживания, что приводит к существенному расширению ассортимента товаров, увеличению рабочей нагрузки и новых требований ко всем категориям торговых работников. Активно внедряются прогрессивные формы безналичного расчета - расчет с помощью кредитных карточек, и сегодня нанимателю необходимы торговые работники, владеющие специализированными программами торговых систем.

Чтобы избежать разрыва между знаниями, которые получают будущие работники торговли во время учебы, и тем, что от них требуется на практике, необходимо обновить содержание учебных планов, оборудовать кабинеты автоматизированными кассовыми системами, витринами, горками. Это дает возможность применять разные педагогические технологии, с учетом практических ситуаций в торговле, организовать учебный процесс, приближая обучение к практической деятельности – как требуют реалии сегодняшнего дня.

Для реализации обновленных планов подготовки работников торговли в рамках проекта была оснащена учебная мастерская "Мини-Маркет", включающая 2 кассовых постерминала с лазерными сканерами для считывания штрих-кодов, электронные весы с печатью этикеток для маркировки весового товара, электронный кассовый аппарат с подключением к Рос-терминалу, специальная компьютерная система для торговых объектов с сетевым центром, рассчитанная на 12 учебных мест; интерактивная доска с системой ВЕАМ; мультимедиа-проектор.

При выборе торгового оборудования для учебного класса участники проекта руководствовались, прежде всего, степенью его распространенности на реальных торговых объектах и перспективностью использования в ближайшие годы.

Учебный класс, оснащенный оптимальным комплектом современного торгового оборудования, способствует решению актуальной проблемы развития торговли - проблемы по активному использованию новых форм и методов продажи товаров в условиях модернизации торговых объектов с внедрением информационных технологий.

Созданные автоматизированные учебные места позволяют изучать современные торговые технологии не только слушателям, которые получают профессию впервые, но и всем работникам торговли, стремящимся повысить свою квалификацию.

Набор в группы по интегрированным квалификациям "Продавец", "Контролер-кассир" осуществляется с начала 2008 года. Из 130 выпускников процент трудоустройства составляет 82 %.

В целях совершенствования профессиональной подготовки и достижения устойчивых результатов проекта в учебных группах по всем профессиям было проведено анкетирование, способствующее выявлению социального портрета слушателя, определению основных мотиваций к учебе, представлений о профессиональной деятельности в начале и в конце обучения. Путем анкетирования и интервьюирования слушателей и специалистов, участвующих в процессе обучения, была проанализирована эффективность учебного плана, его соответствие требованиям заказчика.

Были получены следующие результаты:

- учебные группы состоят на 100% из женщин;
- средний возраст слушателей – 21,5 года;
- образование имеют: среднее – 67 %; ССО и ПТО – 32 %; высшее – 1 % слушателей.

62 % слушателей профессиональную подготовку проходят впервые и, в частности, подчеркивают целесообразность изучения основ трудового законодательства, что помогло им быстрее адаптироваться в трудовом коллективе и почувствовать себя уверенней в повседневной жизни.

37 % - получают вторую профессию. Именно эта категория слушателей, имеющая небольшой трудовой стаж, акцентировала свое внимание на очень важной практической пользе изучения предмета «Психология и этика деловых отношений», особенно темы «Стресс. Методы и приемы нейтрализации стресса».

Анкетирование показало, что эти две категории слушателей имеют сильную мотивацию к трудоустройству, а в дальнейшем – к получению стабильной финансовой самостоятельности.

По окончании обучения среди выпускников и заказчиков кадров был проведен опрос с целью выявления их удовлетворенности подготовкой по разработанному интегрированному рабочему учебному плану.

В результате опроса выпускников установлено, что содержанием, объемом и качеством теоретической подготовки продавцов удовлетворены – 95 %; частично не удовлетворены – 4 %.

Полученными практическими навыками удовлетворены – 90 %; частично не удовлетворены – 9 %.

Выпускники высказали следующие пожелания:

- углубить изучение психологии делового общения; научиться управлять конфликтными ситуациями.
- увеличить объем изучаемого материала по организации и технологии торговли, товароведению.
- совершенствовать практические навыки работы на современном торговом оборудовании.

Очень важным результатом обучения и для слушателей, и для заказчиков кадров – стало получение документа государственного образца, выступающего свидетельством профессиональной подготовки и обеспечивающим отдельные социальные гарантии для слушателя.

Заказчиками кадров было также высказано предложение развивать сотрудничество по подготовке различных категорий торговых работников с учетом возможностей созданного учебного класса.



*Курс компьютерного образования
для женщин*

Обучение слушателей по интегрированному учебному плану с использованием новейшего оборудования способствует сокращению дефицита кадров разноформатных торговых объектов, т.к. получение двух квалификаций способствует овладению более широким спектром профессиональных функций и выступает дополнительным гарантом трудоустройства.

Рабочий учебный план для одновременной подготовки по родственным профессиям продавца и контролера-кассира был разработан в соответствии с установленными в Республике Беларусь основами проектирования учебно-программной документации для непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих).

При создании интегрированного рабочего учебного плана был использован алгоритм разработки общепрофессионального, специального блоков и на основе их анализа произведен выбор оптимального содержания обучения по двум профессиям. Такой подход проектирования позволил сократить сроки профессиональной подготовки, что весьма важно с экономической стороны для основных участников: работодателя, слушателя, организаторов обучения.

Структура и содержание разработанного интегрированного учебного плана, а также полученные в рамках проекта результаты его пилотной апробации будут учтены при разработке образовательных стандартов Республики Беларусь по квалификациям *"Продавец. Контролер-кассир"* в рамках специальности *"Торговое дело"*.

Обновленная модель организации учебного процесса и содержательного наполнения по данному направлению уже сегодня вызывает позитивный резонанс педагогической общественности и организаций-заказчиков кадров и может с успехом использоваться в других учреждениях образования Республики.

Уже сегодня мы видим, что эти промежуточные результаты (впереди еще один год реализации проекта) имеют устойчивый характер, расширяя изначально намеченные рамки данного направления проекта.

За период реализации проекта привлеченные педагогические кадры сформировались в коллектив - высококлассный коллектив специалистов и единомышленников, который с энтузиазмом планирует дальнейшее развитие профессиональной подготовки в данном направлении. Так, участники проекта отмечают следующие перспективы:

- а) осуществлять профессиональную подготовку не только по двум профессиям *"Продавец"*, *"Контролер-кассир"*, но и по профессии *"Оператор автоматизированных торговых систем"*;
- б) предлагать повышение квалификации по всем трем профессиям;
- в) разработать и апробировать интегрированный учебный план по профессиональной подготовке *"Киоскер. Учетчик"*.

- г) обучать руководящих работников торговли.

Заглядывая в будущее, в рамках проекта намечается развитие дополнительного профессионального образования и по другим направлениям.

В качестве анонса проектной работы на ближне- и среднесрочную перспективу можно обозначить совершенствование дополнительного профессионального образования по массовым строительным профессиям.



Обучение профессии «маляр»

Так, в 2009 году предполагается насыщение инновационными компонентами содержания до-

полнительного образования по профессиям *«Маляр. Штукатур»*, с обновлением оборудования учебной мастерской по отделочным работам. В учебный план предполагается интегрировать следующие содержательные блоки:

- выполнение тепловой изоляции ограждающих конструкций зданий и фрагментов ее узлов на чертеже;
- овладение современными технологиями внутренней отделки зданий: венецианская штукатурка, работы с гипсокартонном, жидкие обои и др.

Кроме того, планируется открыть курсы по повышению профессиональной квалификации для такой востребованной на рынке труда специальности как *«Сметчик»*, с обучением использованию специализированных компьютерных программ по сметному делу.

Актуальность совершенствования дополнительного профессионального образования для строительной отрасли вызвана большим ростом строительства новых объектов (к 2009 не менее 6 млн. кв. м, а к 2010 г. до 10 млн. кв. м), реконструкцией массовых серий жилых застроек 1960-1980 гг., с достаточно большим остаточным ресурсом (до 100 и более лет) и увеличением масштабов строительства *«умных домов»*, которые позволяют повысить комфортность новостроек при одновременном снижении энергопотребления.

Создание комфортного и экологически безопасного жилья, административных и производственных помещений с учетом современных потребительских качеств затрагивает целую гамму проблем, среди которых – не

только количественный кадровый дефицит рабочих и специалистов в строительной сфере, но и динамика отставания содержания дополнительного профессионального образования от стремительных изменений в технологической структуре строительной отрасли. Эффективность системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов строительных профессий должна гарантироваться гибкостью образовательных программ, инновационной восприимчивостью содержания обучения, современным учебным оборудованием и высокой квалификацией мастеров по производственной подготовке. Именно на этих приоритетах и планируется сфокусировать усилия участников проекта.

В целом, говоря о проектном сотрудничестве РИПО с *dvv international*, хотелось бы выразить благодарность нашим немецким партнерам за их профессионализм, гибкость, уважение особенностей и приоритетов развития системы образования взрослых в Беларуси при совместной разработке содержания проектной работы, а также тот мощный импульс, который дают реализуемые проектные инициативы для расширения возможностей социального развития и повышения экономического благополучия различных слоев населения, и прежде всего, тех, кто нуждается в особой социальной заботе. Очень надеемся на дальнейшее плодотворное развитие нашего сотрудничества и усиление международного взаимодействия с другими странами-партнерами *dvv international*, направленное на обмен положительным опытом и разработку скоординированных подходов при совершенствовании образования взрослых в различных странах.

**Профессиональное образование
и подготовка для специальных
целевых групп**

Кристиан Гайзелманн, Иоганн Тессен

Второй шанс: интеграция через грамотность и профессиональное обучение взрослых

Образовательная программа для содействия занятости и сплоченности общества в Черногории

Введение

В феврале 2007 г. *dvv international* и Черногорский Фонд стипендий для цыган (FSR - Fondacija za stipendiranje Roma) начали совместный проект для повышения уровня грамотности и возможностей трудоустройства цыган в Черногории. Проект был рассчитан на 18 месяцев. Его финансирование осуществлялось, главным образом, Европейским агентством реконструкции. Основная идея проекта заключалась в обучении группы из приблизительно 75 молодых людей в различных городах по всей стране, тем самым продемонстрировав общественности, в особенности государственным учреждениям и лицам, определяющим политику, что программы обучения для неграмотных взрослых осуществимы и оказывают благоприятный долгосрочный эффект на интеграцию общества. В этих целях *dvv international* и FSR пригласили еще две организации к участию в проекте: Черногорское Агентство профессионального образования и обучения (ПОО) (Centar za stučno obrazovanje), орган, осуществляющий контроль над деятельностью в сфере ПОО в Черногории, и Агентство занятости Черногории (Zavod za zaposljavanje). Несмотря на различные трудности в ходе реализации проекта, он был успешно завершен в августе 2008 г., когда 60 молодых цыган получили сертификаты о начальном образовании, соответствующие четырем годам обучения в начальной школе. Шестеро участников получили сертификаты, соответствующие двум годам обучения в начальной школе. Более того, 61 участник прошел курс профессиональной подготовки по одной из восьми специальностей на уровне II системы ПОО Черногории и получили сертификаты. Многие участники также научились работать на компьютере и получили водительские права. Проект обратил на себя внимание широкой общественности, и государственные учреждения начали использовать его как образец в своих проектах.

Справочная информация

Население Черногории, провозгласившей независимость от союза Сербии и Черногории в 2006 г., составляет около 620.000 человек, большинство из них черногорского или сербского происхождения. Среди этнических групп в Черногории наиболее серьезные проблемы имеют цыгане, или как их обычно называют в официальных документах "рома, ашкали и египтяне" (RAE). Попытки определить численность этой группы до настоящего времени привели лишь к приблизительными подсчетами. В последней переписи населения в 2003г. 2.601 человек назвали себя рома и 225 египтянами (ашкали отдельно не регистрировали, а отнесли к группе "другие")¹. Эксперты (в их числе активисты-цыгане и представители организаций, занимающихся вопросами цыган) предположили, что эти цифры значительно выше. В последние годы общепринятая оценка численности цыган составляет 20.000 человек, в то время как согласно новому исследованию (еще не опубликованному на момент написания данного отчета), по данным Статистического бюро Черногории к группе RAE в Черногории относится около 10.000 человек. Очевидно, что проблемы с определением численности цыган в Черногории такие же, как и в других странах Балканского полуострова, так как существуют альтернативные концепции определения принадлежности к этнической группе, и идея этнической принадлежности проблематична сама по себе.

Какой бы ни была численность группы RAE в Черногории, очевидно, что их положение в обществе непрочно и уязвимо. Согласно данным недавнего исследования, до 70% цыган в Черногории функционально неграмотные, и это означает, что они могли посещать школу один-два года или не посещали ее вовсе, но в любом случае они не могут читать и писать в повседневной жизни. Это приводит к еще большим проблемам при выполнении даже таких простых задач как использование различных машин, контакты



Цыгане и представители других этнических групп в смешанных классах

1 Например, данные, представленные в отчете Программы мониторинга и поддержки Евросоюза (EUMAP) по Черногории, 2007 г., стр. 288 и далее – "В ходе переписи 1991 г. 3.282 человека были зарегистрированы как цыгане".

с властями, обращение за медицинской помощью, открытие банковского счета, получение и хранение личных документов и, наконец, последнее, но не менее важное – поиск работы на рынке труда. Следовательно, большинство цыган в Черногории безработные. (Возникают особые трудности с регистрацией в Агентстве занятости, так как для этого необходим ряд документов, таких как удостоверение личности или свидетельство о рождении, а во многих случаях подобные документы отсутствуют.) Так как большинство цыган в Черногории не учились в школе или получили лишь самое элементарное начальное образование, у них также нет и профессионального образования. (Условием получения профессионального образования в Черногории является получение четырехлетнего начального образования). Кроме того, у многих цыган отсутствует или имеется лишь незначительный опыт постоянной работы. Цыганки в несоразмерно большей степени страдают от неграмотности и безработицы.

Задачи проекта

Основные задачи проекта заключались в следующем:

- Приблизительно 75 безработных молодых людей и взрослых, не умеющих читать и писать (т.е. функционально неграмотных) обучаются чтению, письму, счету и другим навыкам, необходимым для жизни в современном обществе. По завершении курса они получают официальный сертификат Черногории о четырехлетнем начальном образовании.
- 75 безработных молодых людей обучаются профессии на 2 или 3-месячных курсах на уровне II государственной системы профессиональной квалификации Черногории и получают официальный сертификат.

В проектной заявке и других официальных документах целевая группа намеренно не была ограничена только цыганами, или "RAE", а была определена без использования каких-либо этнических критериев как *"функционально неграмотные безработные молодые совершеннолетние люди"*. Тем не менее, на практике было очевидно, что в этническом отношении все, или почти все, участники будут цыганами, так как эта группа населения сильно страдает от неграмотности, и участники, конечно же, будут отбираться из числа жителей крупных цыганских поселений.

Два больших достижения – грамотность и профессиональное образование – были дополнены несколькими элементами для повышения возможностей трудоустройства и интеграции участников в общество: после успешного завершения курсов повышения грамотности, у участников была возможность научиться работать на компьютере. Кроме того, около 20 участников получили возможность пройти экзамен по вождению и получить водительские

права. Было решено, что как опыт работы на компьютере (выполнение простых задач), так и водительские права являются важными факторами повышения шансов на трудоустройство и равноправное участие в жизни общества.

В более широком контексте ожидалось, что эффект от повышения уровня образования и возможностей трудоустройства участников распространится среди членов их сообществ. Предполагалось, что молодые родители, прошедшие программу школьной и профессиональной подготовки, будут как минимум настроены отдавать своих детей в школы. Также ожидалось положительное воздействие на членов их семей и сообщества.

Благоприятное косвенное воздействие проекта

В дополнение к непосредственному эффекту школьной и профессиональной подготовки, предполагалось, что проект будет способствовать развитию гражданского общества по нескольким направлениям:

- Равные возможности: Навыки чтения и письма необходимы для равноправного участия в жизни общества и рынке труда. Посредством программы повышения грамотности и профессионального обучения участники могут повысить свои шансы на трудоустройство и интеграцию в общество.
- Активная гражданская позиция: Чтобы нормально функционировать, современному демократичному обществу необходим определенный уровень образования. Проект "Второй шанс" способствует развитию демократии и гражданского общества путем повышения уровня образования цыган в Черногории.
- Равенство полов: При наборе участников особое внимание уделялось поиску женщин, и целевой показатель составлял 50% (или более) женщин в группе. Ожидалось, что это поможет распространить идею равенства полов среди цыганского сообщества.



Обучение чтению и письму

- **Применимость:** В целом, несколько аспектов проекта способствовали долговременному улучшению образования, грамотности и профессионального обучения взрослых в Черногории: проект впервые осуществил на практике официальную *"Программу элементарной функциональной грамотности"* (Program elementarnog funkcionalnog opismenjanja) – обучающую программу, созданную властями Черногории несколько лет назад. Приведем примеры успешного применения данной учебной программы, проект *"Второй шанс"* помог Правительству Черногории начать свою деятельность на местах. При финансовой поддержке проекта ответственными учреждениями был разработан ряд новых профессиональных стандартов и программ обучения. В настоящее время эти документы доступны для профессионального обучения в целом.

Финансирование

Проект финансировался из средств гранта ЕС в рамках программы "Поддержка гражданского общества в Черногории, 2006 г. (номер 06MON01/02/002). Утвержденный бюджет проекта составил 196.000 евро, из которых вклад ЕС составил 162.000 евро, а остальная сумма была предоставлена *dvv international* (средства Правительства Германии) и Агентством занятости Черногории.

Основные мероприятия

В плане действий проекта предусматривалась организация 32 отдельных мероприятий в течение 18 месяцев, многие из которых, конечно же, совпадают по времени, так как, например, мероприятие *"Курсы повышения грамотности"* продолжалось 3 или 4 месяца, а мероприятие *"Связи с общественностью и визуальное представление"* охватывало весь период реализации проекта.

Ниже представлены наиболее важные этапы реализации проекта вместе с комментариями о возникавших проблемах, достигнутых результатах и других интересных деталях.

Создание инфраструктуры проекта

Для выполнения проектной работы была создана группа специалистов проекта, в состав которой вошли исполнительный директор Фонда стипендий для цыган Саша Зекович и два ассистента (занятые неполный рабочий день).

Кроме того, был создан Руководящий комитет проекта, состоящий из представителей FSR, Центра ПОО Черногории (Centar za stručno obrazovanje),

Агентства занятости (*Zavod za zaposljavaње*), сообщества цыган в Черногории и *dvv international*. В задачи Руководящего комитета входило принятие ключевых решений о реализации проекта и решение проблем на политическом или административном уровне.

Ассистенты преподавателей

Сразу же после начала проекта в феврале 2007 г. FSR приступил к формированию группы "Ассистентов преподавателей" (иногда называемых "Ассистенты-цыгане") для содействия группе специалистов проекта во всех практических аспектах деятельности, в частности, ежедневных контактах с участниками, их семьями и т.д. FSR нанял десять таких ассистентов, в большинстве своем цыганского происхождения, но с соответствующим уровнем образования (как минимум, полное среднее). Планировалось нанять одного ассистента-мужчину и одну женщину для набора слушателей на каждый из запланированных пяти курсов повышения грамотности, и по одному ассистенту для посещения занятий в период обучения.

Для набора группы ассистентов преподавателей, FSR использовал связи, налаженные в рамках своей основной деятельности – предоставления стипендий цыганам в официальной системе образования. Для ассистентов занятость в проекте "Второй шанс" была долгожданной возможностью трудоустройства. Более того, FSR увидел в работе ассистентов преподавателей возможность проведения дополнительного обучения задействованных сотрудников для реализации своей идеи создать в долгосрочной перспективе новую специальность под названием "Ассистент по интеграции" как разновидность социального или общественного работника.

Зарплата ассистентам частично финансировалась из бюджета проекта, частично Агентством занятости в рамках контрактов на "общественные работы" по программе обеспечения занятости в Черногории.

Прежде всего, ассистенты преподавателей отвечали за набор слушателей на курсы проекта: около 75 функционально неграмотных молодых людей, желающих улучшить свое положение посредством интенсивной программы обучения. Затем в их задачи входило посещение занятий вместе со слушателями. Они выполняли функции, как ассистентов преподавателей, так и посредников в случае конфликтов.

Функция посредника также была важной, учитывая особенности местных сообществ, в которых проживали участники: лишь посредством личных контактов ассистентов-цыган – все они были уважаемыми членами сообщества – стало возможным избежать недопонимания и конфликтов.

Кроме того, необходимо было до начала обучения проверить наличие у участников необходимых документов, таких как удостоверение личности, свидетельство о рождении и т. д., хотя бы потому, что это самый мини-



Участники на курсе обучения кафельщиков

мум документов, необходимых для выдачи сертификатов. Более того, наличие комплекта необходимых документов – это важный этап на пути к дальнейшей интеграции в современное общество. Документы пришлось предоставить приблизительно десяти участникам.

Курсы повышения грамотности

Курсы повышения грамотности начались после летних каникул в середине 2007 г. с шести классов в городах Подгорица

и Никшич – на один класс больше, чем изначально планировалось. Было установлено правило (которое, тем не менее, было нелегко соблюдать в ходе переговоров с поставщиками обучения), согласно которому на одном занятии не должно присутствовать более 15 слушателей. Курсы продолжались четыре месяца и завершились выпускными экзаменами в конце 2008 г.

Курсы проводились четырьмя различными поставщиками обучения: государственной начальной школой, частным образовательным центром в г. Подгорица, университетом "рабочих" (традиционным учреждением для образования взрослых в странах бывшей Югославии), а также еще одним частным поставщиком обучения в провинциальном городе Никшич. Проектная группа намеренно выбрала сочетание частных и государственных поставщиков обучения с целью сравнить их плюсы и минусы для будущих проектов.

Для преподавателей, включая ассистентов преподавателей, было проведено два обучающих семинара по методам обучения взрослой аудитории: один был проведен партнерами *dvv international* из Белграда (Общество образования взрослых), а второй – приглашенным специалистом из Германии (из *Bergische Volkshochschule* в г. Вупперталь). Семинары представляли особую ценность для преподавателей, которые до того времени работали только со школьниками, а не с взрослыми.

Когда начались занятия и в течение всего периода обучения ассистенты преподавателей посещали занятия, помогали преподавателям, заботились о том, чтобы слушатели приходили вовремя (часто даже звонили им на мобильные телефоны по утрам) и разрешали конфликтные ситуации.

Мониторинг хода обучения регулярно осуществлялся экспертом центра ПОО Черногории, которая являлась членом Руководящего комитета проекта и была специалистом в области образования взрослых. Это было необходимо, чтобы убедиться в соблюдении официальных требований.

Чтение и письмо были основными, но не единственными направлениями курсов повышения грамотности. Обучение проводилось в точности по официальной *"Программе элементарной функциональной грамотности"* (*Programa elementarnog funkcionalog opismenjavanja, PEFO*), которая была принята учреждениями Черногории несколько лет назад, однако до того момента на практике не осуществлялась. В PEFO определено содержание обучения по 330-часовой программе для взрослых, которым необходимо наверстать упущенное начальное школьное образование. Чтение, письмо и счет – это лишь основные навыки. Программа рассматривает *"начальное образование"* в более широком контексте, включая различные навыки и знания, применяемые современным обществом в повседневной жизни, например: *"Что делать, когда сталкиваешься с полицией? Как можно в нее обратиться в случае необходимости? Как можно воспользоваться услугами системы здравоохранения? Как правильно поступать с отходами? Как правильно обращаться с лошадьми?"*.

После того, как участники приобрели элементарные навыки чтения и письма и могли подписывать документы, проектная группа отвела их (по отдельности или небольшими группами) в местный банк, чтобы они открыли собственные банковские счета. С одной стороны, это был очередной шаг на пути к полноценному участию в жизни общества, с другой, банковские счета затем использовались для выплаты ежемесячных стипендий участникам. Полная сумма была привязана к общей посещаемости занятий, и, что немаловажно, была дополнительным средством мотивации участников. Посещаемость была под двойным контролем преподавателей и их ассистентов, и сумма стипендии сокращалась в соответствии с пропущенным временем обучения.

Курсы повышения грамотности завершили в конце декабря 2007 г. выпускными экзаменами, проведенными внешними экзаменаторами из Черногорского управления школьного образования. Из 67 участников, пришедших на экзамен (ожидались еще трое, но они не появились) 60 успешно сдали экзамен и получили сертификаты, соответствующие 4 годам начального образования и позволяющие им выходить на официальный рынок труда и продолжать свое образование и обучение в любом учреждении государственной системы образования. У шестерых участников результаты были достаточными, чтобы выдать им сертификаты, эквивалентные 2 годам обучения в начальной школе. Один участник не сдал экзамен, набрав слишком мало баллов. Сертификаты были вручены участникам в марте 2008 г. на церемонии с участием ряда должностных лиц, включая министров Черногории и посла Германии.



Рис. I: Количество слушателей курса, с разбивкой по полу и возрасту, октябрь 2007г. приблизительно в середине курса обучения.

Интересно отметить, что хотя курсы начались с долей мужчин-участников около 60%, ко времени выпускного экзамена гендерная структура сбалансировалась сама собой: из 67 участников, появившихся на экзамене 34 были женщины и девушки.



Рис. II: Результаты экзамена по грамотности в декабре 2007 г.: Из 67 участников, пришедших на экзамен, 66 прошли тест, 60 успешно (равнозначно 4 годам государственной начальной школы). Шестеро участников смогли получить сертификат, соответствующий как минимум 2 годам обучения в начальной школе.

Возникла неожиданная проблема в связи с особенной историей целевой группы – молодых цыган из бывшей Югославии: как оказалось, около 50% участников провели несколько лет в Германии как беженцы, в основном, когда были детьми и подростками. Одна девушка даже сказала, что прожила в Германии восемь лет. Можно было предположить, что дети беженцев в Германии вне зависимости от своего правового статуса будут посещать школу, но в действительности в большинстве своем они остались неграмотными. По возвращении в Черногорию они столкнулись с дополнительными проблемами с черногорским (сербским) языком. Большинство "депортированных" (как они себя обычно называют) очень хорошо понимают разговорный немецкий язык и бегло на нем говорят, хотя и слишком простонародно. Это различие в жизненном опыте и поведении разделило класс на две группы, что усложнило задачу преподавателей.

Курсы профессионального образования и обучения

Важным этапом в подготовке профессионального обучения в рамках проекта было определение направления профессионального обучения для участников. Необходимо было принять во внимание их личные предпочтения, потребности и ограничения рынка труда. С целью помочь участникам определиться в своих пожеланиях Агентство занятости Черногории с помощью своих консультантов по рынку труда и психологов организовало ряд таких мероприятий по профессиональной ориентации как обсуждения в группах и индивидуальные консультативные интервью. Они были проведены в феврале 2008 г. после завершения курсов повышения грамотности. Перед этим эксперты по рынку труда, представители хозяйствующих субъектов, группа специалистов проекта и Руководящий комитет начали процесс консультаций для определения критериев отбора необходимых профессий. В июне 2007 года состоялась встреча "фокус группы" для определения потребностей и возможностей.

По нескольким профессиям, которые предположительно подходили для компонента проекта по ПОО, еще не было в наличии ни профессиональных стандартов, ни программ профессиональной подготовки (программ ПОО). В связи с этим, Центр ПОО Черногории, как официальный партнер проекта, обязался разработать пять профессиональных стандартов и программ профессионального обучения при финансовой поддержке проекта. Затем эти документы были использованы в компоненте проекта по ПОО, и впоследствии они применялись в системе ПОО Черногории. Это один из долгосрочных вкладов проекта в развитие Черногории².

2 Список изданных документов представлен в приложении к данной главе.



Обучение парикмахеров
в г. Подгорица

Были организованы курсы обучения таким профессиям как помощник маляра, помощник кафельщика, помощник слесаря-сантехника, уборщик общественных территорий, помощник парикмахера, помощник автомеханика, помощник повара и обучение декоративно-прикладному искусству. Наибольшее число участников выбрали профессии парикмахера (23 слушателя) и работника коммунального хозяйства (11 слушателей). В конечном итоге, сертификаты ПОО на уровне II системы ПОО Черногории были выданы 61 участнику, из которых 3 автомеханика, 11 работников коммунального хозяйства, 4 повара, 5 мастеров декоративно-прикладного искусства, 23 парикмахера, 4 маляра, 4 слесаря-сантехника и 7 кафельщиков.

Все члены проектной группы посчитали, что количество парикмахеров (в основном, женщин, но было и 7 мужчин) было слишком велико с точки зрения перспектив на рынке труда, по меньшей мере, если эта схема подготовки будет продолжена в последующие годы (пока она не была продолжена). С другой стороны, учитывая относительно невысокую стоимость необходимого оборудования, парикмахеры могут довольно легко открыть свой малый бизнес или заниматься

индивидуальной предпринимательской деятельностью. (В момент написания данной статьи FSR и *dvv international* планировали провести последующую программу, чтобы помочь парикмахерам и, возможно, строителям получить больше опыта работы.)

С другой стороны, большое количество работников коммунального хозяйства было запланированным. Участникам советовали выбрать эту программу обучения, потому что в этом случае у них были наилучшие шансы на трудоустройство по причине постоянного спроса муниципалитета на уборщиков и садовников. Участники выбирали эту программу обучения еще и потому, что это была единственная программа, где предлагался постоянный трудовой договор еще во время обучения.

Для проведения курсов профессионального обучения FSR приложил много усилий, чтобы убедить поставщиков обучения (школы ПОО, подрядчиков Агентства занятости и частных поставщиков ПОО) что цыгане должны приниматься как слушатели в обычные классы. Не следует создавать специальные классы для цыган, хотя этот подход применялся многими учебными заведениями "по умолчанию". Они утверждали, что классам со слушателями-цыганами необходимо больше времени на обучение. Это даже было аргу-

ментом для увеличения платы за обучение участника. С другой стороны, позиция FSR была такова, что раз цыгане являются гражданами с равными правами, то и условия для них должны быть такими же, как и у остальных граждан. В итоге были созданы классы в соответствии с пожеланиями FSR, и участники проекта "Второй шанс" посещали курсы профессиональной подготовки наряду с другими слушателями, не задействованными в проекте. Тем не менее, это привело к определенным проблемам, связанным со способностями участников-цыган, которые, например, с трудом понимали специализированную терминологию. Слушателям - не цыганам иногда приходилось ждать, пока участникам проекта "Второй шанс" некоторые вещи не объяснят более подробно. Таким образом, в итоге даже представители FSR заявили, что в рамках нового проекта они согласятся на создание отдельных классов. Это представляется разумным не столько потому, что в этническом отношении участники проекта "Второй шанс" относятся к группе RAE, а потому, что они лишь недавно получили начальное образование (научились читать, писать и т.д.), и им недостает опыта подобного обучения.

Для предотвращения возможного преследования и других проблем в смешанных группах ПОО специалисты проекта организовали ежедневное посещение всех классов с целью мониторинга занятий. Это также позволило проконтролировать качество учебных программ. Был один случай, когда слушатели-цыгане пожаловались на оскорбительное поведение преподавателя. Эта проблема была решена путем незамедлительного вмешательства членов проектной группы совместно со старшим преподавателем профессиональной школы.

Результаты профессионального обучения (Успешная сдача выпускных экзаменов ПОО)			
Профессия	Успешная сдача экзаменов		
	Женщины	Мужчины	Всего
Автомеханик		3	3
Уборка общественных территорий	1	10	11
Повар	4		4
Декоративно-прикладное искусство	5		5
Парикмахер	16	7	23
Маляр		4	4
Слесарь-сантехник		4	4
Кафельщик		7	7
Всего	26	35	61
Из них в г. Подгорица			50
г. Никшич			16



Первое занятие по компьютерной грамотности

Дополнительные элементы обучения

Участникам были сделаны два дополнительных предложения: курсы компьютерной грамотности и вождения. Идея заключалась в том, что умение работать на компьютере и водить машину очень ценится и повышает шансы на трудоустройство.

Компьютерные курсы изначально планировалось провести по окончании курсов профессиональной подготовки, но впоследствии группа специалистов проекта решила провести компьютерные курсы сразу после курсов повышения грамотности, чтобы участники могли

применить свои только что приобретенные навыки письма. Участников весьма заинтересовала эта программа, и, таким образом, 45 из них в трех группах посещали компьютерные курсы, организованные учебным центром Агентства занятости в г. Подгорица. Четыре выходных дня, в основном, в феврале 2008 г., участники изучали основы использования офисных приложений.

Возможность получить водительские права оказалась весьма привлекательным стимулом для большинства участников. По этой причине, группа специалистов проекта решила отложить уроки вождения до самого конца программы и тем самым поддерживать высокий уровень мотивации участников. Участники знали, что у них будет возможность получить водительские права только в случае успешного завершения курсов профессиональной подготовки. Более того, группа специалистов проекта решила выделить больше мест в этой программе, чем изначально планировалось.

Обучение навыкам вождения проходило в автошколе Черногорской Ассоциации водителей в г. Подгорица и частной автошколе в г. Никшич. FSR договорился о льготных ценах на обучение из-за большого числа слушателей. Участники посещали автошколы как индивидуальные слушатели (а не как специальная группа) и, следовательно, сами решали, когда им сдавать теоретические и практические экзамены.

В связи с формами проведения экзаменов возникла проблема, которую не удалось благополучно разрешить, несмотря на все предпринятые усилия: в Черногории, так же как и в Сербии, используются как латиница, так

и кириллица, и в конституции сказано, что они оба являются абсолютно равноправными официальными алфавитами. Тем не менее, теоретический экзамен по вождению проводится исключительно на кириллице. Учитывая тот факт, что участники обучились читать и писать лишь несколько месяцев назад, и что, следуя современной тенденции, акцент был сделан на изучении латинского алфавита, многие из них не смогли достаточно быстро прочитать вопросы на странице. FSR пытался предложить различные решения этой проблемы: предоставить версию вопросов на латинице, или ассистенты преподавателей могли бы зачитывать вопросы (шепотом), но за оставшийся небольшой промежуток времени соглашения с Министерством достичь не удалось. В результате довольно многие из приблизительно 40 участников не смогли сдать первый теоретический экзамен.



Обучение тренеров

Аналогичные проекты

Проекту *"Второй шанс"* в Черногории пошел на пользу опыт аналогичных проектов, реализованных в других странах Юго-Восточной Европы в предыдущие годы:

Проект *"Второй шанс"* в Болгарии: в 2003-2004 гг. приблизительно 150 безработных и неграмотных молодых людей, в основном цыган, в городах София, Пловдив, Боянци, Тран и Кричим обучились чтению, письму и другим навыкам. Руководство проектом осуществляло болгарское отделение *dvv international* (в то время IIZ/DVV), а финансирование поступало в рамках программы ЕС Фаре (Phare).

В рамках проекта "Функциональное начальное образование взрослых цыган" в Сербии в 2005-2008 гг. 275 безработных цыган в 11 городах Сербии получили начальное образование и прошли профессиональную подготовку. Управление данным проектом осуществляли Институт педагогики и андрагогики Белградского Университета и Министерство образования Сербии совместно с Обществом обучения взрослых в г. Белград (которое одновременно является представительством *dvv international* в Сербии) и другие партнеры. Проект финансировался Фондом образования цыган.

Опыт, полученный в рамках реализации данных проектов, был особенно полезен в ходе планирования проекта "Второй шанс" в Черногории. Во время реализации этих предыдущих проектов были прояснены различные параметры, например, идея обучения ассистентов преподавателей в качестве "специалистов по координации и связи" с участниками и их семьями, а также оказание финансовой поддержки участникам курса, чтобы компенсировать им стоимость упущенных возможностей.

Обучение сотрудников проекта

За 18 месяцев реализации проекта было организовано несколько мероприятий для повышения качества образования и наращивания управленческого потенциала. Было проведено два семинара для преподавателей курсов повышения грамотности, включая ассистентов-цыган, с акцентом на методике обучения взрослой аудитории. Большую пользу принесли продолжительные визиты консультанта проекта *dvv international* в Черногорию с целью усиления потенциала партнера, ННО FSR, в сфере управления проектами. В этом отношении основная работа была проведена в области бухгалтерского учета / финансовой отчетности, написании новых заявок для последующих проектов и публикации материалов в сети Интернет.

Выводы

- В основном, своим успехом проект обязан эффективно функционирующей сети ННО и государственных учреждений, включая Центр ПОО с его опытом регулирования ПОО и Агентство занятости с опытом реализации программ для рынка труда, профессиональной ориентации и предоставления непрерывного профессионального образования. Через эти две государственные организации проект наладил хорошие связи с институциональной структурой Черногории и смог достичь результатов, что в противном случае было бы невозможным, например, создал пять новых программ ПОО и профессиональных стандартов.
- Принципиально важным аспектом проекта являлись его прямые связи со структурами цыганских сообществ. FSR, местный партнер, это организация управляемая цыганами; кроме того, членом Руководящего комитета проекта был уважаемый цыганский лидер. Если больше ничего не помогало, это открывало любые двери в среде цыган, так как проект имел явную цыганскую "принадлежность".
- Кроме того, огромное значение имел вклад (цыган-) ассистентов преподавателей. На подготовительном этапе они контактировали с потенциальными участниками и провели большую работу, убеждая семьи участников разрешить им посещать курсы. Это было особенно необ-

ходимо для того, чтобы девушки и женщины могли ходить на курсы. В период обучения цыгане-ассистенты посещали занятия и помогали преподавателям, часто способствовали разрешению личных конфликтов и ежедневно обеспечивали присутствие участников на занятиях.

- В отношении гендерного равенства, оказалось очень трудным достичь отметки в 50% участниц. Семьи часто настаивали, чтобы предпочтение отдавалось мужчинам. Даже первоначально запланированные смешанные занятия оказались абсолютно невыполнимыми. Семьи не разрешили своим женам или дочерям ходить в школу, если в классе были мужчины. Таким образом, проекту пришлось уступить перед сельским консерватизмом и согласиться на отдельные классы. (В ходе фазы ПОО проекта это правило было уже не таким строгим, так как парикмахеры потом обучались в смешанной группе, что положительно сказалось на динамике развития группы.)
- Возможность получения водительских прав в конце курса оказалась весьма эффективным средством мотивации для многих участников.
- В отношении возможностей трудоустройства стало очевидно, что необходимо больше внимания уделять опыту работы: по всей видимости, курсов ПОО недостаточно, хотя они и соответствуют официальной системе уровней ПОО в Черногории: в нескольких случаях работодатели отказывали в трудоустройстве участникам проекта "*Второй шанс*", аргументируя это недостатком у них опыта работы. С одной стороны, это может быть удобным аргументом для работодателя, который в любом случае не возьмет на работу человека цыганского происхождения. С другой стороны, очевидно, что в действительности двух- или трехмесячный курс профессиональной подготовки – это не так уж много с точки зрения опыта работы³.
- Управление проектом было бы намного легче и эффективнее, если бы в Черногории находился местный представитель *dvv international* для оказания группе специалистов проекта как методической, так и практической помощи. Были предприняты попытки нанять подобного специалиста. Тем не менее, по разным причинам, эти люди не продемонстрировали ожидаемых результатов. В связи с этим, поддержка со стороны *dvv international* предоставлялась местной проектной группе дистанционно (из Сараево, Бонна и Софии) и во время продолжительных визитов в рамках проекта.
- Данный проект очень хорошо освещался в средствах массовой информации, главным образом, благодаря соответствующему опыту FSR.

3 DVV и FSR затем пытались организовать последующий проект для создания дополнительных возможностей получения опыта работы.

Перспективы

В течение 18 месяцев реализации проекта *dvv international* и FSR совместными усилиями пытались получить финансирование для его продолжения. Было разработано несколько заявок на проекты различного масштаба, включая заявку на проект с бюджетом в 400.000 евро для распространения методики проекта "*Второй шанс*" в пяти странах Западных Балкан. Тем не менее, на сегодняшний день проекты не получили необходимого финансирования. Крупный проект получил хорошие оценки, но, видимо, недостаточно хорошие, учитывая количество конкурирующих заявок на получение гранта.

Положительным изменением стало то, что государственные учреждения в Черногории начали использовать методику, представленную проектом "*Второй шанс*". Как Агентство занятости, так и Центр ПОО подали, или планируют подать в правительство свои собственные проектные заявки, основанные на опыте проекта "*Второй шанс*".

Так как опыт работы, по всей видимости, сильно влияет на возможность трудоустройства, в момент написания этой статьи *dvv international* и FSR вели переговоры о продолжении проекта "*Второй шанс*". Идея заключается в дополнительном повышении шансов участников на трудоустройство, предоставив им возможность расширить свой опыт работы, как в ходе специальных семинаров, так и в качестве стажеров в различных компаниях. Это представляется осуществимым, особенно в отношении парикмахеров, а также и для строительных рабочих (кафельщиков, маляров и слесарей-сантехников). В этом случае также предполагалось сотрудничать с Агентством занятости.

Фаррух Тюрояев

Образование трудовых мигрантов и безработных в Таджикистане

Введение

Республика Таджикистан относится к числу стран с быстрым ростом населения. Численность населения за последние десять лет увеличилось на 20% и к началу 2007 года составило 7 млн. человек. Ежегодный естественный прирост населения РТ является самым высоким среди стран СНГ. Быстрыми темпами растет как городское, так и сельское население, причем сельское население растет более быстрыми темпами, чем городское.

Демографический фактор воздействует на рынок рабочей силы. Высокая рождаемость обуславливает значительный поток молодежи на рынок труда. Проведенные исследования показывают, что в республике в возрастной структуре трудоспособного населения доля молодежи очень высокая. Значительная часть молодежи имеет общее среднее образование. В то же время большинство молодежи испытывают затруднения в поиске постоянной работы на рынке труда. В настоящее время большинство выпускников средних школ на рынок труда попадают без предварительной подготовки, вливаясь в ряды неквалифицированных работников, и как результат - доля молодежи среди незанятого в общественном производстве трудоспособного населения растет. Хотя следует отметить, что большинство молодых людей желают работать, но из-за отсутствия рабочих мест и соответствующей квалификации они становятся безработными.

Пожизненная занятость больше не является твердо установившейся нормой и поиск работы, образование, получение специальности, востребованной на рынке труда, стали общей необходимостью для всех поколений. Теперь для того, чтобы быть востребованным на рынке труда, люди не могут полагаться только на свою техническую квалификацию. В сложных условиях конкуренции им также необходимо продемонстрировать широкий спектр личных качеств, таких как мотивация, уверенность, активность, умение убеждать, умение поддерживать контакты, умение критически мыслить, что не обязательно являлось частью их традиционных ценностей, социального поведения и культуры.



Тренинг для тренеров

Обзор и анализ проблем трудовой миграции.

Аналитической группой Ассоциации Научно-Технической Интеллигенции Таджикистана ("АНТИ") было проведено исследование в 2003 году. Были сформированы несколько фокус-групп в тех районах, где было сконцентрировано наибольшее количество выезжающих трудовых мигрантов: Аштский район, в городах Душанбе, Худжанд, Канибадаме. В среднем в каждой фокус-группе насчитывалось от 6-12 выезжающих трудовых мигрантов. Особое значение при проведении исследования было

уделено следующим вопросам:

1. достижение надежности данных
2. получение качественной и количественной информации
3. использование метода триангуляции для возможности достижения более качественных данных.

Особенностью данного анкетирования была его анонимность, и это позволило исследователям снять некоторые проблемы. Проведение анкетирования было организовано в автовокзалах, аэропорту, в местах сбора мигрантов.

Для уточнения вопросов по трудовой миграции исследователями изучались правительственные документы, разработанная концепция о трудовой миграции, аналитические отчеты в прессе и заметки в газетах и журналах относительно миграции из Таджикистана. Использование этих методик позволило получить количественные и качественные показатели. Всего было проанкетировано 300 человек по всей республике, в окончательную разработку были включены 293 анкеты. Наряду с этим, проведены фокус группы с представителями специализированных учреждений, обработана информация, на 5 зональных семинарах-совещаниях в Согдийской области, которые были проведены Центром занятости населения области в рамках данного проекта.

Исследование показало, что 46% мигрантов считают важным получение специальности, которая нужна в стране пребывания. Для исследователей

важно было знать, каковы источники информации о требуемых специальностях в стране пребывания. Основными источниками информации являются объявления, СМИ, другие знакомые мигранты, либо сам трудовой мигрант узнавал о требуемых и востребованных специальностях.

По мнению мигрантов, имеются следующие востребованные специальности на рынке труда как внутри республики, так и за ее пределами: штукатур-маляр, автослесарь-водитель, каменщик, кафельщик и сантехник, плотник, токарь-фрезеровщик, сварщик, укладчик, оператор ЭВМ, бухгалтер, продавец, электрик и другие профессии.

Данный результат в очередной раз подтвердил тезис о том, что непрерывное образование взрослых является важной частью системы образования и обязательным инструментом каждого демократического сообщества, обеспечивающим участие своих граждан в гражданской, культурной, социальной и экономической жизни.

Из-за низкого профессионального образования мигранты выполняют неквалифицированные низкооплачиваемые работы. Кроме этого, из-за незнания языка и правового положения мигрантов в стране пребывания, трудовые мигранты подвергаются гонениям со стороны некоторых представителей правоохранительных органов. Многие трудовые мигранты трудоустраиваются на работу по устной договоренности, во многих случаях без оформления трудовых контрактов. С целью оказания положительного влияния на указанные проблемы трудовых мигрантов, безработных, а также семьи трудовых мигрантов Ассоциация научно-Технической Интеллигенции Таджикистана в партнерстве с представительством Института по Международному Сотрудничеству Немецкой Ассоциации Народных Университетов *dvv international* разработала и реализует проект "Образование трудовых мигрантов и безработных в Таджикистане" с 2003г.

Цель и задачи проекта

Стратегической целью данного проекта является разработка адекватных устойчивых систем повышения образовательного потенциала трудовых мигрантов и безработных и оказания им консалтинговых услуг в Таджикистане в 2003-2008 г.г.

Приоритетные задачи настоящего проекта:

- Подготовка и переподготовка трудовых мигрантов и безработных на краткосрочных курсах, организуемых учебными центрами;
- Усиление технического потенциала учебных центров, проводящих обучение для трудовых мигрантов и безработных;
- Повышение качества предоставляемых краткосрочных курсов через повышение квалификации преподавательского состава и обучения их

- интерактивным методам обучения;
- Совершенствование методов работы сотрудников центров занятости с трудовыми мигрантами и безработными
- Лоббирование идей Образования Взрослых в государственных органах, коммерческих структурах и в Международных организациях;
- Повышение правовой грамотности трудовых мигрантов и безработных через распространение буклетов и брошюр;
- Укрепление инфраструктуры партнера по проекту с целью устойчивого оказания образовательных услуг для трудовых мигрантов и безработных.

Образовательный компонент нашей деятельности

Основное внимание уделяется повышению образовательного потенциала трудовых мигрантов, как в области их профессионального роста, так и в области их правового самосознания. Для решения этой задачи организуются курсы переподготовки и профессионального обучения различным специальностям, востребованным на рынке труда, как в самой республике, так и за ее пределами. Для этой группы населения организовываются краткосрочные курсы по специальностям: "ГЭС", "Электрик", "Электромонтажник", "Электромонтер", "Токарь", "Тракторист", "Плотник", "Штукатур-маляр". Партнерами по выполнению и организацию краткосрочных курсов являются Главное управление Агентства социальной защиты, защиты населения и миграции Согдийской области Республики Таджикистан, Учебные Центры (УЦ), Центр Модульного Обучения (ЦМО) городов и районов Согдийской области. Необходимо еще раз отметить, что проект использует уже имеющиеся структуры и образовательные, чаще всего – государственные учреждения, вместо того, чтобы создавать новые, неустойчивые структуры обучения.

Также в партнерстве с организациями, занимающимися организацией вывоза трудовых мигрантов за пределы страны проведены ряд семинаров на тему: "Правовая грамотность мигрантов выезжающих на работу за границу" для трудовых мигрантов из городов Худжанд, Джабор Расуловского и Аштского районов. Необходимостью проведения этих семинаров в районах и городах было связано с незнанием выезжающими мигрантами элементарных правил и законов страны пребывания, не информированность по поводу существования определенных гражданских прав, что приводит к тому, что трудовые мигранты подвергаются гонениям со стороны некоторых структур страны пребывания. На каждом из этих семинаров участвовали от 20 до 30 потенциальных трудовых мигрантов. Несмотря на имеющееся большое количество информационных буклетов и брошюр, как правило, выезжающие трудовые мигранты слабо обращают внимание на эту литера-

туру. Метод проведения группового обучения оправдывает вложенные средства и является более эффективным методом информирования и обучения трудовых мигрантов правовой грамотности.

Есть пример хорошего сотрудничества проекта с местными работодателями. По заказу компании "Дусти-Амирхон" проведены семинары по предметам этика, эстетика, история, право и культура поведения в стране пребывания для трудовых мигрантов данной организации, в которых участвовали около 60 трудовых мигрантов



Обучение тренеров

выезжающие на заработки в Польшу. Целью этих мероприятий являлось ознакомление трудовых мигрантов с принципами и подходами легальной трудовой миграции, ознакомления с законами принимающей страны, знакомство с определенными гражданскими правами, основы польского языка и другие вопросы, касающиеся трудовой миграции.

Большое значение в организации курсов для трудовых мигрантов и безработных имеют сроки проведения курса, место расположения проводимых курсов, признание принимающей стороной (работодателем) выдаваемых свидетельств по завершению курса и главное финансирование проводимых курсов, осуществляемое за счет средств проекта, что позволяет привлекать слушателей из малообеспеченных семей. Кроме того, материальную поддержку слушателям курсов оказывают Агентства социальной защиты населения городов и районов области за счет средств государственного бюджета. Зарегистрированным слушателям в Агентствах социальной занятости выплачиваются стипендии в размере минимальной оплаты труда в период обучения.

За период реализации проекта для трудовых мигрантов и безработных организовано 120 краткосрочных курсов, в которых обучились более 1750 слушателей из различных городов и районов. В настоящие группы набираются лица, достигшие 18 лет и выше. Критериями для отбора слушателей курса являются:

- возраст старше 18 лет
- дееспособные



Курс обучения электриков

- имеющие среднее образование, или имеющие общее среднее образование
- способные самостоятельно ориентироваться на рынке труда
- умеющие навыки самостоятельно выбрать профессию
- имеющие желание получить необходимые навыки

В ходе проведения мониторинга курсов выявлены некоторые проблемы с незнанием своих прав, незнание русского языка со стороны слушателей, а также отсутствием специальности, т.е. трудовые мигранты и безработные, не имея определенной

специальности, выезжают на заработки за пределы Республики Таджикистан, что естественно снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

Многие трудовые мигранты надеются получить специальность по приезду на место назначения, а опытные мигранты знают, что наличие специальности это дополнительный шанс получить хорошую работу.

Многие трудовые мигранты являются сельскими жителями. В сельских местностях Таджикистана явно ощущается слабое обучение русскому языку, а незнание языка страны пребывания отрицательно влияет для общения между работодателями и работником, плохо идет процесс интеграции мигрантов в общественную жизнь.

Взрослое население (старше 40 лет) лучше владеют русским языком, чем граждане до 20-30 лет. Это связано с тем, что после распада СССР в девяностых годах прошлого века огромное количество русскоязычного населения страны покинули территорию республики, поэтому развитию русского языка не уделялось должное внимание.

Основываясь на нашем опыте и полученных результатах исследования в рамках проекта "Разработка учебных планов для краткосрочных курсов" и проекта "Образование трудовых мигрантов и безработных в Таджикистане" при *dvv international* и Германской Службы Развития – DED разработаны учебные программы для курсов "Газоэлектросварщик", "Электромонтажник", "Официант", которые утверждены Центром Научно-Методической Службы Министерства труда и социальной защиты РТ.

Учебные программы созданы для использования в Учебных центрах, осуществляющих подготовку специалистов по этим специальностям для работы в различных отраслях строительства, общественного питания и направлены на повышение эффективности краткосрочных курсов по подготовке специалистов из числа граждан Республики Таджикистана, выезжающих в трудовую миграцию за пределы республики и помощи тем, кто не смог найти работу в соответствии со своей прежней профессией. В разработке учебной программы участвовали как иностранные эксперты, так и местные эксперты. При разработке учебных программ были включены такие предметы как основы рыночной экономики, русский язык, права человека. В настоящее время краткосрочные курсы на базе Учебных центров по этим специальностям проводятся в рамках составленных учебных программ.

Сотрудничество с государственными органами.

В рамках проекта осуществляется техническая поддержка Учебных центров. Так, например, для качественного проведения процесса обучения на базах Центров Модульного Обучения, учебных центров городов и районов Согдийской области осуществлен ремонт кровли учебного класса, приобретены несколько персональных компьютеров, литература для проведения занятий по различным специальностям. К тому же, приобретена мебель для учебных классов, газосварочные аппараты, токарные станки, тестомесильные машины, шкафы для выпечки кондитерских изделий, столы для кройки и шитья швейных изделий, а также швейные машинки различных модификаций.

Важное место в реализации проекта занимает повышение квалификации сотрудников Агентства социальной защиты, защиты населения непосредственно связанных с трудоустройством безработной категории населения и работой с трудовыми мигрантами. Для них проводятся стажировки, как за пределами республики, так и внутри республики на базе областного агентства защиты населения, на которых они знакомятся с новыми формами и методами работы. В рамках данного проекта более 35 человек, сотрудники районных агентств, повысили свою квалификацию.

Также для ознакомления преподавательского состава Учебных центров регулярно проводятся тренинги по обучению преподавателей по различным, новым методам преподавания *"Интерактивные методы обучения взрослой аудитории"*, преподаватели в свою очередь в учебном процессе используют интерактивные методы обучения, что повышает качество и уровень подготовки слушателей. Положительным результатом этой работы в том, что слушатели уделяют больше внимание проведению учебного процесса.

Поддержку мероприятий по данному проекту осуществляет Министерство Труда и Социальной Защиты Населения Республики Таджикистан, местные *Хукуматы*, Главное управление агентства социальной защиты и



Курс обучения водителей

управление по миграции. Заключено соглашение с Министерством Труда и Социальной Защиты Населения РТ о совместной деятельности по повышению уровня образования и профессиональной подготовке безработных и трудовых мигрантов, в рамках которого министерство предоставляет помещения, стенды и другие места для распространения информации для трудовых мигрантов и организации совместных мероприятий.

Информационный компонент деятельности

В целях повышения информированности трудовых мигрантов в профессиональных и правовых вопросах, а также привлечения общественного внимания к данной проблеме, осуществляется издание специальных буклетов, брошюр по отдельным, часто встречающимся проблемам трудовой миграции и безработных.

До настоящего времени распространено более 48000 экземпляров буклетов по правовым вопросам, 9000 штук информационных брошюр для трудового мигранта на таджикском языке. Огромную помощь в распространении информации о правах и обязанностях трудовых мигрантов и безработных оказывают представители *джамоатов* (местные органы власти) районов Согдийской области. Для 137 представителей джамоата в рамках проекта проведены встречи с представителями агентства по занятости, миграционных служб, на которых участники получили информацию о проблемах трудовой миграции и путях их решения.

Важное место в решении проблем трудовых мигрантов занимает работа с членами семей трудовых мигрантов. В рамках проекта им оказывается информационная поддержка, а также предложены краткосрочные курсы по профессиональной подготовке швея, кондитер, в которых проходят обучение безработные девушки и жены трудовых мигрантов. За этот период организовано 45 курсов, где обучились около 700 членов семей трудовых мигрантов.

Регулярно, в рамках проекта проводится исследования ситуации с трудовыми мигрантами, а также периодический мониторинг проводимых курсов. Исследования помогли определить текущее состояние данной проблемы, выработать рекомендации по основным направлениям повышения образовательного потенциала трудовых мигрантов, а также разработать индикаторы, по которым можно оценить воздействие на проблему трудовых мигрантов. Проводимые анкетирования с бывшими слушателями показывают, что от 60 до 70% трудоустраиваются на работу по специальности, продолжают учебу в высших и средне-специальных учебных заведениях, занимаются индивидуальной работой по специальности, выезжают на заработки в другие страны, в основном в РФ.

Построение международного сотрудничества.

В реализуемом проекте *"Образование трудовых мигрантов и безработных в Таджикистане"* важное место занимает международное сотрудничество участников проекта. Так, в июне 2003 года 6 специалистов учебных центров прошли стажировку в Новосибирском Областном Центре Занятости и ознакомились с передовыми методами и формами работы с безработными и трудовыми мигрантами, 4 специалиста Министерства Труда и Социальной защиты Населения РТ, *"АНТИ"* Таджикистана и Агентства Занятости Населения приняли участие в Региональной Конференции *"Образование взрослых-обучение на протяжении всей жизни"*, организованной Ташкентским представительством *dvv international*. В декабре 2004 года организована поездка 7 сотрудников агентства занятости населения Согдийской области и учебных центров Баткенскую область Республики Киргизстан по ознакомлению с методами и формами работы с безработными и трудовыми мигрантами, где встречались с руководителями администрации области, Управления занятости населения области, Молодежной Биржей труда, Агентством по микрофинансированию безработных. Итогом данной работы явилось проведение круглого стола на тему: *"Центральная Азия и современные проблемы трудовой миграции"*, подписание соглашения о сотрудничестве между структурами Согдийской и Баткенской областей. Целью данных поездок являлось применение опыта работы, намерения использования некоторых моментов полученных опытов в своей работе, выработка единой системы работы с работодателями.

Реализация данного проекта позволит повысить профессиональный уровень безработных и трудовых мигрантов, что поможет им в поиске достойной работы и источника дохода для своей семьи и внесет достойный вклад в снижение бедности в Республике Таджикистан.



*Курс обучения пошиву одежды
для молодых женщин*

Извлеченные уроки

При реализации данного проекта выяснилось, что краткосрочные курсы приносят большую пользу в разных аспектах:

- обучение проводится бесплатно для безработных и дает им шанс получить квалификацию, так необходимую для конкуренции на рынке труда;
- государственные органы также готовы поддерживать проводимые курсы и предоставляют стипендию
- обучение проводится непосредственной близости к местам проживания слушателей, что значительно влияет на экономическое положение семьи в виде экономии денежных расходов на транспорт;
- не каждый трудовой мигрант является дипломированным специалистом или имеет образование по той или иной необходимой востребованной на рынке труда специальности в настоящее время, что затрудняет задачу в обеспечении работой, как в самой республике, так и за ее пределами, а наличие официальных сертификатов повышает их шансы в поиске работы
- при разработке учебных программ уделялось большое внимание изучению русского языка, как языка общения в стране пребывания, предмету - основы рыночной экономики. Много внимания уделялось правовому просвещению мигрантов, что в конечном итоге позволяет гораздо быстрее и эффективнее адаптироваться мигрантам в новой среде,
- наиболее позитивные результаты были получены через стратегию сотрудничества и продвижения инициатив, направленных на позитивное разрешение проблем трудовой миграции в Таджикистане усилиями общественных организаций, в партнерстве с государственными органами. Мероприятия, которые направлены на защиту прав и интересов граждан за пределами республики, правовая защита граждан республики, временно работающих за рубежом, по нашему убеждению, могут принести пользу лишь в случае координации усилий всей заинтересованных сторон;

- деятельность в области трудовой миграции должна быть нацелена на предотвращение роста нелегальной миграции и должна вестись совместно с принимающими странами,
- в целях построения механизма регионального сотрудничества и лоббирования идей Образования Взрослых в рамках проекта были обсуждены возможности взаимодействия между общественными организациями, государственными структурами, международными организациями, бизнес структур, а также организации работающих в сфере трудовой миграции. Обсуждение проблем трудовой миграции, а также пути их решения стали предметом проведения многих круглых столов, дискуссий, дебатов, телепередач. В одиночестве ни одна из этих структур не в силах решать задачи и проблемы трудового мигранта;
- усиление материально-технических баз учебных заведений способствует более качественно проводить занятия, повышается результат посещения занятий со стороны слушателей, также повышает привлекательность краткосрочных курсов и интерес к проводимым курсам;
- организация и проведения ТОТ, семинаров для преподавателей и заинтересованных лиц дают хорошие результаты по применению полученных навыков на практике;
- выработаны рекомендации по основным направлениям повышения образовательного потенциала трудовых мигрантов, а также разработка индикаторов, по которым мы смогли оценить наше воздействие на проблему трудовых мигрантов;
- прохождения стажировок за пределами республики и ознакомления с передовыми методами и формами работы с трудовыми мигрантами и безработными применяются сотрудниками партнеров проекта на местах, что в итоге приводит к качественному выполнению решения проблем и задач безработных и трудовых мигрантов;
- своевременные и качественные рекомендации по реализации проекта и взаимодействию с партнерами широко обсуждались и распространялись среди заинтересованного окружения.

В целом, следует еще раз подчеркнуть, что данный проект внес значительный вклад в решение многих проблем легальной трудовой миграции и дал импульс продвижению идей образования в течении всей жизни (LLL) и образования взрослых (AE) в Таджикистане.

Леван Квачадзе

Неформальное профессиональное обучение взрослых в Грузии: проблемы и подходы в работе с представителями этнических меньшинств

Опыт dvv international из Южной Грузии (регион Самцхе-Джавахети)



Контекст (Рамочные условия)

Самцхе-Джавахети является одним из наиболее полиэтничных и много-конфессиональных регионов Грузии. Он расположен на юге страны и граничит с Турцией и Арменией. В советский период этот регион, граничивший со страной, входящей в НАТО, отличался своей изолированностью. Даже жители соседних регионов нуждались в специальном разрешении властей, чтобы попасть в этот южный край Грузии.

Изолированность региона в советское время, его географическая

отдаленность от столицы, суровые климатические условия, недостаточно развитая инфраструктура, языковые барьеры, низкий уровень инвестиций, общая тяжелая экономическая ситуация в Грузии и низкое гражданское самосознание определяли и все еще определяют проблемы региона. В виду вышеизложенного принято говорить о проблеме интеграции населения Самцхе-Джавахети в гражданское общество Грузии и о низком уровне участия жителей этого региона в политической, экономической и культурной жизни страны. Проблема интеграции усугубляется и сепаратистскими настроениями части населения Самцхе-Джавахети.

Представители этнического меньшинства (армяне) составляют большинство населения региона Самцхе-Джавахети. И большинство из них не владе-

ют государственным (грузинским) языком. Это в первую очередь относится к взрослым, так как, многие из них в свое время образование получили на русском или армянском языках. А грузинский язык тогда не был обязательным предметом образовательных программ. Теперь же, завершив обучение в системе формального образования, эти люди имеют очень мало возможностей получить доступ к образовательным учреждениям и программам и овладеть грузинским языком. А трудоустроиться или даже сохранить уже имеющееся рабочее место без государственного языка очень трудно. Ведь абсолютное большинство рабочих мест в регионе имеются, в основном, в государственном и общественном секторах (органы местной власти, правоохранительные органы и суды, образовательные учреждения и т. д.).

Если языковые проблемы характерны преимущественно для представителей этнических меньшинств, то проблемы, связанные с овладением современных знаний и навыков, с компенсацией образовательных дефицитов и с удовлетворением образовательных интересов, одинаково беспокоят все взрослое население Грузии. К сожалению, система образования взрослых (ОВ) Грузии пока малоразвита и не отличается большим многообразием. Провайдеры ОВ не охватывают своими услугами всю страну, стараясь сосредоточиться в столице и отчасти в других больших городах. А провайдеров неформального профессионального ОВ даже в столице не так уж много.

Бывшие советские структуры дополнительного образования, которые теоретически могли бы заполнить эту нишу, не смогли адаптироваться к новым реалиям и, практически, полностью исчезли за время переходного периода. В ландшафте провайдеров неформального ОВ Грузии теперь преобладают неправительственные организации (НПО), взявшие на себя функцию провайдеров ОВ, в основном, в сфере гражданского образования и разные организации, предлагающие бизнес-тренинги и тренинги личностного развития на платной основе. К сожалению, в виду отсутствия системного подхода, некоординированности донорской поддержки и т. д., деятельность НПО в сфере ОВ зачастую отличается неустойчивостью и очень ограниченными масштабами и ресурсами.

Не лучше ситуация и в сфере формального ОВ. Для описания этой ситуации, необходимо рассмотреть рамочные условия, существующие сейчас в системе образования Грузии.

После *"Революции роз"* в 2003 году в системе образования Грузии, которая до этой поры отличалась чрезвычайно высоким уровнем коррупции и низким качеством, начались кардинальные реформы, которые фактически затронули все сектора системы. На первых порах Министерство образования и науки сконцентрировалось на процессе реформ в сферах среднего и высшего образования. Реформы носили в целом очень либеральный характер, и главной целью было объявлено построение прозрачной системы,

ориентированной на учащегося с гарантированием ему свободного выбора.

Описание всех реформ, реализованных в системе образования Грузии, их достоинств, достигнутых положительных результатов и явных просчетов, требует отдельного и довольно подробного разговора. Это не является нашей целью. Мы, исходя из поставленных целей, ограничимся описанием только части перемен, которые имели прямое влияние на сферу ОВ и неформального обучения.

Процесс перемен в системе образования Грузии затронул практически все аспекты высшего и среднего образования. По темпу и размаху грузинские реформы, начиная с 2004 года, являются уникальными в регионе. Процесс реформ во многом был определен *"Программой по перестройке и укреплению системы образования – проект Илья Чавчавадзе"*¹, поддержку которого в финансовом плане взял на себя Всемирный Банк.

В ходе реформ созданы новые законодательные рамочные условия в стране, в частности, Парламент Грузии принял новые законы *"О Высшем образовании"* (2004) и *"О Среднем образовании"* (2005). Реформирована система финансирования и управления образовательными учреждениями – введен принцип подушевого финансирования в среднем и высшем образовании. Введены Единые национальные экзамены (с 2005 года), которые основаны на системе тестирования по разным предметам и определяют поступающих в ВУЗы. Проведение экзаменов осуществляется новообразованным специальным агентством – Национальным экзаменационным центром (www.naec.ge). Учрежденным в 2006 году Национальным центром аккредитации образования (www.nea.ge) уже проведена институциональная аккредитация ВУЗов, вследствие чего, число аккредитированных ВУЗов уменьшилось до 43-ех (изначальное количество – 227 в 2004 году); Институциональная аккредитация общеобразовательных школ, а также программная аккредитация университетских программ, запланированы на ближайшее будущее. В соответствии с принципами Болонского Процесса введены ECTS и трехступенчатое высшее образование; В среднеобразовательных школах внедрены новые образовательные программы, разработанные Национальным Центром учебных программ и оценки (учрежден в 2006 году, www.ganatleba.org); Физически реабилитированы здания образовательных учреждений. В рамках специального государственного проекта (www.dlf.ge) начата программа компьютеризации и оснащения интернетом всех школ.; Реорганизовано финансирование науки, учрежден Национальный научный Фонд Грузии (www.gnsf.ge); и т. д.²

1 <http://reform.edu.ge>

2 Ср. «Профессиональное образование и обучение на южном Кавказе: На пути от выживания к эффективному функционированию национальных систем». Исследование политики. 2008. Стр. 28-29. См: www.dvv-international.ge или www.epfound.ge/files/regional_policy_report_on_enp_and_vocational_education.pdf

Одним из наиболее успешных результатов проведенных реформ стало фактически полное искоренение коррупции при вступительных экзаменах. Кроме того, введением государственной аккредитации для ВУЗов, "не у дел" остались множество заведений, которые фактически занимались продажей дипломов, не заботясь о качестве обучения. В итоге, совокупность всех учебных мест в аккредитованных ВУЗах за последние годы составляет примерно 15.000-16.000 в год. Это значит, что каждый год шанс получения высшего образования реализует только каждый четвертый из числа тех, кто имеет в руках аттестат о среднем образовании.³ Логично было бы предположить, что для всех других остаются открытыми альтернативные пути получения последующего образования, например, профессионального образования. Но так ли это на самом деле?

В системе профессионального образования Грузии реформы начались в 2005 году с утверждением концепции по реформированию системы. В 2007 году был принят уже закон "О профессиональном образовании". Новый закон определил два типа программ профессионального образования (термин "образование" в законе охватывает как образование, так и подготовку). Это ремесленная подготовка (программы можно освоить в любом возрасте, имея базовое 9-классное образование) и высшее профессиональное образование (необходимое, но не достаточное, условие для зачисления на программу – наличие аттестата о среднем образовании, т. е. 12 классов).

После принятия нового закона началась реорганизация и оптимизация учебных заведений профессионального образования. Если в 2005 году существовало 75 учреждений начального профессионального и 47 среднего профессионального образования, то на сегодняшний момент существуют всего 39 центров профессионального образования, имеющих лицензию на осуществление программ ремесленного обучения.⁴ Что касается программ



Курс обучения «Художественная обработка дерева» (производство сувениров)

3 Ср. Министерство образования и науки Грузии: «Ситуационный анализ системы профессионального образования Грузии». Документ подготовлен с помощью UNDP в рамках разработки четырехлетней стратегии развития профессионального образования в Грузии. 10.02.2009. Стр. 13 (на груз. языке).

4 Там же, стр. 33.

высшего профессионального образования, их осуществление стало прерогативой ВУЗов, имеющих государственную аккредитацию.

К сожалению, уменьшилось не только число учреждений профессионального образования, но и совокупная возможность системы стало гораздо меньше (примерно 5.000-6.000 мест на прием новых слушателей в учебном году).⁵ В итоге, в виду ограниченности мест обучения в ВУЗах и на программах высшего профессионального и ремесленного образования, например, только в 2007 году без всякого последующего образования и подготовки остались примерно 35.000 молодых ребят, окончивших среднюю школу (т.е. больше половины абитуриентов).⁶ Эта группа людей покинула формальную систему образования и без всякой специальной подготовки вышла на рынок труда, где ее шансы можно оценить как мизерные.

В виду описанного, можно подвести итог, что в Грузии реально существует проблема доступности последующего (формального) образования после окончания 12-ти классов средней школы. Это заключение несет в себе много шансов, но также и вызовов для системы образования взрослых и, в частности, для провайдеров неформального образования. Еще более проблематична ситуация с представителями этнических меньшинств. Из-за языкового барьера, практически единственным шансом для самореализации и интеграции в общество является обращение к услугам провайдеров неформального образования. Так как в местах компактного проживания этнических меньшинств (в Самцхе-Джавахеги и Квемо Картли) наличие соответствующих провайдеров неформального образования (тем более, профессионального) большая редкость, нужны неординарные шаги для поощрения такой деятельности.

Пилотный проект *dvv international* в Самцхе-Джавахеги

Осуществляя проекты в Грузии с 2001 года и имея здесь представительство с 2003 года, Институт по международному сотрудничеству Немецкой ассоциации народных университетов (*dvv international*) не мог не отреагировать на создавшуюся ситуацию и не инициировать пилотный проект по созданию центра ОВ в соответствии с концепцией немецких народных университетов (*Volkshochschule*). Дизайн проекта был создан в 2005 году и в том же году адаптированное проектное предложение было представлено на конкурс Еврокомиссии по программе "Демократия и права человека" (EIDHR). Проектное предложение "Центры образования взрослых в Самцхе-Джавахеги – шанс интеграции меньшинств" победило в конкурсе и получило финансирование в размере 400.000 Евро. Еще 100.000 Евро из денег, полученных

5 Там же, стр. 36.

6 Там же, стр. 13-14.

от Федерального министерства по экономическому сотрудничеству и развитию (BMZ) для работы в Грузии, инвестировал в проект *dvv international*. 30-ти месячный проект был начат в январе 2006 года и после продления проекта до 36-ти месяцев, завершился в декабре 2008 года. Партнерами *dvv international* при реализации проекта выступили Ассоциация образования взрослых Грузии (являющаяся объединением ведущих организации и специалистов из сферы ОБ) и Союз мекхов-демократов (одна из старейших НПО из региона Самцхе-Джавахети, работающая по тематике защиты прав человека).



Центр образования взрослых г. Ахалцихе

В рамках проекта, нацеленного на интеграцию и предотвращение конфликтов, стало возможным основать в сентябре 2006 года два центра образования взрослых в городах Ахалцихе и Ахалкалаки. Ахалцихе представляет собой региональный центр Самцхе-Джавахети и его муниципалитет (охватывавший г. Ахалцихе и бывший Ахалцихский р-н) управляет территорией, на которой в 2008 году проживали 46,8 тыс. человек. А на территории, управляемой муниципалитетом Ахалкалаки (город + район) проживали в это же время 62,3 тыс. человек.⁷ По этническому составу эти два города довольно разные. Если в г. Ахалцихе (примерно 26 тыс. жителей) граждане грузинского и армянского происхождения составляют примерно по 40-45% от числа всех жителей города, то в г. Ахалкалаки (примерно 15 тыс. жителей) граждане армянского происхождения составляют более 90% всех жителей города.

Эти центры стали первыми в Грузии и на Южном Кавказе мультипрофильными учреждениями ОБ, работающими в соответствии с концепцией, так называемых народных университетов.⁸ Согласно выбранному подходу, акцент был сделан на развитие человеческих ресурсов (с особым вниманием к представителям этнических меньшинств) с помощью не-

⁷ www.statistics.ge

⁸ На начальной фазе реализации проекта, руководящий персонал обоих центров посетил с учебным визитом народный университет в городе Реген (Бавария / Германия) и ознакомился с опытом немецких коллег в планировании, анонсировании, осуществлении и мониторинге разных курсов, подсчете себестоимости курсов и образовательных проектов, организации социального партнерства в проектах профессионального обучения и т. д.

формального образования для поощрения интеграции и взаимодействия. В виду общности ряда проблем (трудоустройство, обновление знаний и т.д.), перед которыми в регионе стоят, как и представители большинства, так и меньшинства, авторы проекта посчитали, что совместное обучение и совместное преодоление барьеров повысит взаимодействие между представителями разных этнических групп.

Одним из приоритетных направлений проекта являлось поощрение профессиональной интеграции слушателей из целевой группы. Для этого была разработана программа *"Профессиональной интеграции и личностного развития"*. В Ахалцихе, где в основном группы укомплектовывались по смешанному принципу, языком обучения являлся грузинский. Каждый тренер свободно владел еще и русским или Армянским языками и, в случае необходимости, давал пояснения на соответствующем языке. Что касается Ахалкалаки, там все курсы, тренинги и другие образовательные мероприятия в основном проходили на армянском или русском языках. Таким образом, был выбран гибкий подход, ориентированный на активное вовлечение слушателей в учебный процесс.

Программа *"Профессиональная интеграция и личностное развитие"* имела целью повышение конкурентоспособности представителей целевой группы на рынке труда. В рамках программы были созданы разные курсы профессиональной подготовки и предложены другие образовательные мероприятия для развития навыков, освоения знаний и компетенций. Но до описания собственно самих образовательных продуктов, стоит рассмотреть специфику локального рынка труда в регионе.

Как уже отмечалось, преобладающая часть рабочих мест в регионе Самцхе-Джавахети находится в государственном и общественном секторах (территориальные органы центральной власти и органы местного самоуправления, суды, образовательные учреждения, учреждения правопорядка, здравоохранения и культуры и т. д.). Рабочие места в частном секторе в основном существуют в филиалах нескольких общенациональных или региональных компаний (банки и страховые компании, операторы мобильной связи, энергетическая компания, бензозаправочные станции и т. д.) и, отчасти, в местных малых предприятиях (магазины, гостиницы, кафе, рестораны, местные средства массовой информации, НПО и т. д.).

Самцхе-Джавахети не богат природными ресурсами, а туристический потенциал региона пока недостаточно развит. Практически нет в регионе и иностранных инвесторов, хотя этот южный рубеж Грузии уже стал промежуточным этапом для осуществления ряда транснациональных (Азербайджан, Грузия, Турция) проектов, таких как, нефтепровода *"Баку-Тбилиси-Джейхан"*, газопровода *"Баку-Тбилиси-Эрзерум"* и железной дороги *"Баку-Тбилиси-Карс"*.

В советское время передовой отраслью региона было сельское хозяй-

ство, которое по отдельным направлениям (молочное производство, производство картофеля) практически полностью покрывало потребности Грузии. На территории, управляемой ахалкалакским муниципалитетом, производство картофеля и сейчас остается передовым направлением сельского хозяйства. Хотя, больших компаний, работающих в сфере сельского хозяйства, практически нет.

Особенностью Самцхе-Джавახети до начала реализации проекта считалось, что каждый год ближе к лету часть населения (особенно мужчины)

региона уезжала на заработки в Россию. Хотя, эта тенденция существенно замедлилась после введения визового режима между Россией и Грузией. Вторая особенность относилась больше к Ахалкалаки, где к началу проекта находилась российская военная база, которая обеспечивала работой часть населения. По требованию грузинских властей из-за соображений общенациональной безопасности, было решено вывезти эту базу в 2007 году за пределы Грузии. Но к началу реализации проекта в 2006 году в местной общине существовали страхи, что вывод базы негативно отразится на социально-экономической ситуации города.



Курсы компьютерных программ

Программа "Профессиональная интеграция и личностное развитие" центров ОВ

Как уже отмечалось выше, программа "Профессиональная интеграция и личностное развитие" имела целью повышение конкурентоспособности слушателей центров ОВ на рынке труда и, таким образом, содействие трудовой и экономической интеграции представителей целевой группы. В рамках проекта, за двухгодичный учебный период было запланировано, что, в общей сложности, в обоих центрах как минимум 700 человек бесплатно пройдут разные курсы профессиональной подготовки и ремесленничества и/или освоят основы управления малым бизнесом. Кроме этого, планировалось, что около 2.000 человек на бесплатной основе пройдут разные курсы компьютерных программ. Содействие преодолению компьютерной неграмотности среди взрослых было одной из целей программы. Курсы компью-



*Курс обучения «Художественная обработка
дерева» (производство сувениров)*

терного обучения с самого начала вызвали большой интерес местных жителей. Спрос был настолько велик, что иногда заинтересованным гражданам приходилось записываться на курс за два месяца заранее. Возрастная группа слушателей варьировала от 18 лет и старше (без ограничения верхней возрастной планки). В некоторых исключительных случаях бывали слушатели моложе 18 лет, а самому старшему слушателю программы было, например, 68 лет. Следует отметить, что за период осуществления проекта, все поставленные количественные цели были успешно

достигнуты, а по некоторым направлениям показатели были, как минимум, удвоены.

Кроме самих курсов, длительность которых варьировала от двух до четырех месяцев (месяц обучения соответствовал примерно 26 часам обучения), в рамках программы, для заинтересованных лиц с целью развития отдельных компетенций были предложены разные краткосрочные тренинги («Эффективная коммуникация», «Подготовка презентаций», «Лидерство», «Составление резюме и мотивационного письма и эффективные методы поиска работы» и т. д.) преимущественно на платной основе.

Наряду с программой *«Профессиональная интеграция и личностное развитие»*, центры ОВ предлагали, и программы *«Гражданского образования и активного гражданства»*, и языковые программы, предложения в рамках которых образовательные курсы и мероприятия (например, бесплатные юридические консультации) тоже способствовали развитию общего кругозора и отдельных компетенций важных для рынка труда. Так, например, в рамках программы языков были предложены курсы грузинского языка (разного уровня), которые, особенно в Ахалкалаки, пользовались большим спросом и которые, безусловно, помогали слушателям, не знающим государственный язык, повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. В общей сложности примерно 500 человек завершили бесплатные 4-6 месячные курсы грузинского языка разного уровня в обоих городах.

Планируя и осуществляя проект в Самцхе-Джавахети, проектная команда *dvv international*, конечно же, собирала информацию и опиралась

на отчеты разных организаций для выявления тенденций местного рынка труда. Но для планирования конкретных курсов и мероприятий в рамках программы *"Профессиональная интеграция и личностное развитие"* основной опорой явились консультационные советы, созданные в обоих городах, где были основаны центры ОВ. В консультационные советы вошли представители местной власти, образовательных и партнерских организаций, НПО, масс-медиа и т. д. Советы собирались ежеквартально, заслушивали отчеты проектной



Курс обучения «Обработка эмали и основы ювелирного дела»

команды о проделанной работе, делились советами по поводу актуальных вопросов и информацией о деятельности собственных организаций. Такая форма вовлеченности локальных партнеров обеспечивала, с одной стороны, координацию действий с другими организациями и, с другой стороны, обеспечивала проектную команду качественными советами для постоянного совершенствования проекта при планировании и реализации.

В основном, благодаря консультационным советам и собственным исследованиям были определены конкретные направления большинства курсов. Акцент был сделан на курсы, имеющие потенциал позволить слушателям после окончания обучения найти работу или получить доходы с помощью самозанятости.

С одной стороны, в собственных мастерских центрах образования взрослых были подготовлены и организованы курсы ремесленного обучения по следующим направлениям: *"Художественная обработка дерева (производство сувениров)"*, *"Обработка эмали и основы ювелирного дела"*, *"Кройка и шитье"*, *"Ковроткачество"*, *"Обработка войлока и батики"*, *"Куклы и сувениры"*. Эти курсы предлагались в центрах на более или менее постоянной основе и во время осуществления проекта были бесплатными.

Кроме того, несколько раз, в тесном сотрудничестве со столичными и местными партнерскими организациями, были предложены курсы по следующим направлениям: *"Пчеловодство"*, *"Производство пчелиного молока"*, *"Создание биологических хозяйств"*, *"Основы рыболовства"*, *"Парикмахерское дело"* и *"Обработка железа"*. Последние три курса проходили на базе партнерских организаций и, в виду недостаточной возможности контроля



Курс «Куклы и сувениры»

качества обучения со стороны менеджмента центров ОВ, эти курсы были проведены однократно и затем прекращены.

С другой стороны, были разработаны и предложены курсы профессиональной подготовки, нацеленные на развитие разного рода компетенций. Если в рамках курсов ремесленного обучения акцент делался, в основном, на развитие профессиональных навыков по конкретной специальности путем практического обучения в мастерских, то на курсах профессиональной подготовки, исходя из специфики рынка труда региона, внимание уделялось

развитию целого ряда компетенций, общих для нескольких сфер деятельности. Здесь преследовалась цель, чтобы окончивший курс слушатель, мог быть пригодным для разного рода деятельности.

Таковыми курсами были, в основном, *"Предпринимательство и управление малым бизнесом"* и *"Подготовка офис-менеджеров (ассистентов)"*. Первый курс, в зависимости от интересов слушателей, предлагался по трем направлениям. Базисная часть была общая для всех трех направлений, а затем следовало углубление по одной из следующих тематик: основы менеджмента, основы финансового менеджмента и маркетинг.

Трехмесячный курс *"Подготовка офис-менеджеров (ассистентов)"* состоял из трех модулей: офисные компьютерные программы (38 часов), деловой (функциональный) грузинский язык (38 часов) и т. н. *"спецкурс"* (76 часов), охватывавший тематику делопроизводства, секретарское дело, основы эффективной коммуникации и некоторые аспекты психологии. Для того чтобы гарантировать у всех слушателей наличие базисного уровня знаний и навыков работы с компьютером и владения государственным языком, слушатели принимались на курс с помощью тестирования. Они были вправе отказаться от того или другого модуля, если считали, что компетентны в соответствующей области.

Стоит отметить, что курс *"Подготовка офис-менеджеров (ассистентов)"* был одним из самых востребованных среди слушателей центров ОВ. Этот курс, который был ориентирован на трудоустройство, а не на самозанятость, отличался и тем, что после успешного прохождения курса, как ми-

ним, более половины слушателей находили соответствующую работу. С этой целью для потенциальных работодателей устраивались презентации курсов и слушателей. Центры ОВ содействовали слушателям, в случае их желания, после завершения обучения и при прохождении практики у потенциальных работодателей. Благодаря такому вовлечению работодателей и из-за накопленного позитивного опыта работодателей с бывшими слушателями центров, сертификаты, выданные центрами ОВ скоро стали иметь в регионе большую популярность. Работодатели стали серьезно относиться к этому документу, подтверждавшему успешное неформальное обучение владельца сертификата в центре ОВ и наличие у него соответствующей компетенции.⁹ Так, например, открывшийся в Ахалцихе филиал одного из банков, существующие 18 вакансий заполнил на треть бывшими слушателями центра ОВ.

В конце стоит отметить, что все вышеназванные курсы в рамках программы *"Профессиональная интеграция и личностное развитие"* были достаточно приемлемыми и в финансовом плане. Чуть ли не единственным дорогим (выходящим за пределы бюджета) курсом стал курс *"Обработка жемала и основы ювелирного дела"*. Его финансирование удавалось лишь за счет экономии при финансировании других курсов, например, курса *"Предпринимательство и управление малым бизнесом"*.

В среднем бюджет каждого курса в рамках программы *"Профессиональная интеграция и личностное развитие"* предусматривался из расчета примерно 100 Евро на слушателя за целый курс. Число слушателей варьировало от 4-6 слушателей на курсах ремесленного обучения, до 10-15 слушателей на курсах *"Предпринимательство и управление малым бизнесом"* и *"Подготовка офис-менеджеров (ассистентов)"*. Для более эффективного осуществления курсов, запись, а затем и обучение, как правило, происходили как минимум в две группы по каждому направлению. Это давало возможность создавать более привлекательные условия для учителей / тренеров.

Тренеры центров ОВ имели возможность постоянно повышать свою квалификацию путем посещения разных курсов и ознакомления с новыми материалами по своей тематике. Для некоторых курсов (не ремесленного обучения) центров ОВ тренерами были разработаны адаптированные учебные материалы (Hand-outs, manuals).

9 Следует отметить, что в Грузии после распада Советского Союза, система присвоения квалификаций долгое время оставалась неурегулированной. С началом процесса реформ в сфере профессионального образования, началась и работа над разработкой Национальных рамок квалификаций. После завершения этой работы, планируется внедрение и механизма признания обучения, полученного неформальным путем (неаккредитованными программами). Таким образом, у слушателей центров ОВ будет реальный шанс заручиться и формальным признанием полученных знаний. С другой стороны, для центров ОВ, вероятно, будет возможно представить некоторые свои программы обучения на аккредитацию. А в случае успешной аккредитации, выдавать слушателям уже формально признанный образовательный документ.



Курс «Ковроткачество»

занятиям. Таким образом, посещение курсов ОВ для многих из них стало возможностью оторваться от домашней суеты и обречь новые социальные контакты.

В самом конце хотелось бы упомянуть об одном дополнительном эффекте, который как таковой не планировался изначально. Как показала внешняя оценка проекта, для некоторых слушателей центров ОВ женского пола мотивацией для посещения курсов была не только перспектива улучшения своей конкурентоспособности на рынке труда, но своего рода возможность социальных контактов, которые возникали во время обучения. Дело в том, что, например, г. Ахалкалаки находится на высоте около 1.700 метров от уровня моря, отличается достаточно суровым климатом и консервативным образом жизни. Местные женщины стараются быть в первую очередь хорошими супругами и матерями и, под влиянием своих супругов и отцов, меньше внимания уделяют карьере и общественным

Центры ОВ: сегодня и завтра

В декабре 2008 года проект *dvv international* в Самцхе-Джавахеги завершился. Но центры ОВ, конечно же, не закрылись и продолжают свою деятельность. Одним из важных факторов успешной устойчивости проекта явился и тот факт, что, с разрешения доноров, здания для обоих центров были не арендованы, а куплены. В начале 2009 года центры ОВ со всем оборудованием были переданы Ассоциации образования взрослых Грузии, партнеру *dvv international* по проекту. Деятельность центров ОВ в большей степени перешла на платную основу. Этот переход не был слишком болезненным, так как уже в предыдущие годы, готовясь к такому сценарию, центры ОВ начали предлагать разные платные курсы, которые так же пользовались большим спросом. Примером можно назвать курс "Бухгалтерия", который, несмотря на взимаемую довольно солидную плату, никогда не оставался незаполненным.

С 2009 года *dvv international* продолжает поддержку центров уже как партнер по развитию и донор отдельных образовательных программ (для специальных целевых групп, как, например, социально незащищенные или этнические меньшинства). Так, в начале 2009 года, в обоих центрах ОВ, с помощью *dvv international*, были сделаны первые шаги для внедрения системы управления качеством. Центры поставили перед собой цель - к 2010

году получить сертифицирование по стандарту ISO. Параллельно идет работа над развитием новых программ и продуктов (планируется создание автошкол при центрах ОБ; разрабатывается программа для повышения квалификаций учителей и т. д.).

В то же время, dvv international продолжает поощрять идею создания центров ОБ по концепции народных университетов в Грузии и в целом на Южном Кавказе. Уже в 2009 году центр ОБ откроется в г. Иджеване (Армения). На повестке дня и открытие других центров в Азербайджане и Грузии.

