

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Краснова Г.А., Полушкина Е.А.

**Зарубежный опыт развития непрерывного образования,
мотивы получения непрерывного образования в России
и лучшие практики ДПО**

Москва 2015

Краснова Г.А., ведущий научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Полушкина Е.А. заместитель директора Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2014 год.

1. Анализ зарубежного опыта по развитию непрерывного образования

1.1. Бразилия

В соответствии с Национальным планом в области образования, утвержденным в 2001 г. целями технического профессионального образования (далее – ТПО) являются:

- Постоянный пересмотр и корректировка профессионального образования к требованиям национальной и региональной политики в области развития, в соответствии с требованиями рынка труда и в сотрудничестве с работодателями и работниками образования всех уровней.
- Мобилизация и расширение системы профессиональной подготовки с тем, чтобы утратить каждые пять лет охват непрерывным профессиональным образованием граждан Бразилии в продуктивной возрастной группе с учетом новых требований и перспектив рынка труда.
- Установление партнерских связей между федеральными, государственными и муниципальными системами и частными предпринимателями по расширению и поощрению профессиональной подготовки.
- Непрерывное стимулирование, использование государственных и частных структур, не только для регулярных курсов, а также для подготовки и переподготовки работников для рынка труда, и обеспечение их конкурентоспособности и производительности, условий, способствующих повышению уровня их доходов.

Система непрерывного образования Бразилии

Профессионально-техническое образование функционирует параллельно и в сочетании с общим средним/высшим образованием. Министерство образования Бразилии поддерживает сеть профессионально-технических школ, предлагающих программы, направленные на выполнение профессиональной подготовки в области услуг, промышленности и сельского хозяйства.

ТПО длится в течение 3-4 лет. Каждый курс имеет разную учебную нагрузку, минимальная нагрузка составляет 2900 часов, 1200 часов из которых должны быть профессиональными курсами, дополненными практической наработкой навыков на производстве.

Молодые люди в возрасте от 14-24 лет могут подать заявку на обучение по профессиональной программе, по завершении которой они имеют

возможность получить профессиональный опыт и профессиональную квалификацию, предлагаемую образовательным учреждением, установившим соглашение с компанией/предприятием. Ученики могут работать не более 6 часов в день. Это связано с тем, что те, кто еще не закончил среднюю школу должны иметь возможность посещать занятия. Ученики с законченным средним образованием могут работать 8 часов в день. Максимальная продолжительность ученичества два года, пока ученик не достиг 24 лет.

Высший уровень подготовки для различных профессий, в основном, предлагают неуниверситетские учреждения. Продолжительность программ, ведущих к профессиональной степени, как правило, 3 года. Те, кто заинтересован в профессиональном техническом обучении могут выбрать обучение в одной из 38 федеральных образовательных организаций, расположенных во всех регионах Бразилии.

Федеральные учреждения образования, науки и технологий путем готовят специалистов для ряда секторов экономики Бразилии, способствуют развитию исследований и разработки новых продуктов и услуг в сотрудничестве с производственным сектором путем предоставления среднего и высшего технического образования, бакалавриата, магистратуры и докторантуры.

Стажировки еще одна возможность для студентов технических курсов или высшего образования получить профессиональный опыт. С 2008 года стажировка является обучением в рабочей среде с целью введения студентов в сферу труда. Стажировки можно пройти в государственных и частных компаниях, общественных организациях, некоммерческих организациях или у индивидуальных предпринимателей. Стажер должен находиться под наблюдением назначенного специалиста. Некоторые курсы ТПО стажировку рассматривают в качестве обязательной части учебной программы. Стажер не считается сотрудником организации, но может иметь право на ту или иную форму компенсации (к примеру, командировочные расходы) или ежемесячное пособие¹.

Управление и финансирование

Бразилия состоит из 26 штатов и более 5 500 муниципалитетов и федерального округа, в котором находится столица Бразилии - Рио-де-Жанейро. Государственная система ТПО управляется федеральным правительством и штатами. Частный сектор может реализовывать профессиональные программы на всех уровнях образования.

¹ UNESCO-IBE (2011). World Data on Education VII ed. Brazil. Geneva: UNESCO-IBE
Nuffic (2011). Country Module- Brazil. The Hague: Nuffic

The Government of Brazil. Portal Brasil; the official website. Brasilia: The Government of Brazil www.brasil.gov.br last access on 01 October 2013.

The Government of Brazil. Network of Institutions. Brasilia: The Government of Brazil <http://redefederal.mec.gov.br/> last access on 01 October 2013.

Министерство образования Бразилии совместно с Министерством труда Бразилии с целью определения политики профессиональной подготовки и в сотрудничестве с Национальным советом по образованию Бразилии отвечают за создание национальных планов в области образования, оказание технической и финансовой помощи штатам, федеральному округу и муниципалитетам в рамках школ.

Министерство образования Бразилии поддерживает федеральные сети, включающие университеты, высшие учебные заведения, техникумы и агротехнические школы, технологические образовательные центры.

Прямое и косвенное финансирование осуществляются из государственного бюджета и финансовых средств частного сектора, где образовательные услуги оказываются за плату².

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО

Предоставление профессионального образования для молодых людей с низким доходом напрямую связано с их продвижением на рынке труда, который становится все более конкурентным. Проект «ProJovem» при поддержке Правительства Бразилии стремится предоставить молодым людям необходимое образование. Проект состоит из четырех подпроектов:

➤ Подпроект «ProJoven Teenager» направлен на обучение на молодых людей в возрасте от 15 до 17 лет пониманию реальности и социальных вопросов для освоения общих навыков (к примеру, общению).

➤ Подпроект «ProJoven Urban» адресован молодым людям в возрасте от 18 до 29 лет, которые не завершили свое базовое образование. Курс имеет длится 18 месяцев и состоит из 3-х частей: базовое образование как часть образования молодежи и взрослых, начальное профессиональное образование, включающее общее и специализированное техническое образование и гражданское образование.

➤ Подпроект «ProJoven Countryside» направлен на обучение тех, кто не получил формального образования, и дает им возможность получить профессиональную квалификацию в сельском хозяйстве. Курс длится 2 года.

➤ Подпроект «ProJoven Worker» направлен на подготовку молодых людей в возрасте от 18 и 29 лет, происходящих из семей с минимальным достатком, для завершения основного или среднего образования. Программа

² UNESCO-IBE (2011). World Data on Education VII ed. Brazil. Geneva: UNESCO-IBE The Teachers' Union. The official Website. Brasilia: The Teachers' Union <http://www.sinpro-rs.org.br/arquivo/sistemas/texto2.asp> last access on 01 October 2013.

The Government of Brazil. Portal Brasil; the official website. Brasilia: The Government of Brazil www.brasil.gov.br last access on 01 October 2013.

The National Council of the institutions of the Federal Network of Professional Education, Science and Technology (CONIF) (2010). About us – the official Website. Brasilia: CONIF <http://www.conif.org.br/institucional/o-conif> last access on 01 October 2013.

подготовки имеет продолжительность 350 часов и ведет к профессиональной квалификации³.

1.2. Финляндия

Техническое профессиональное образование играет ключевую роль в экономической конкурентоспособности Финляндии. С 2008 г. Правительство Финляндии осуществляет стратегию, направленную на укрепление региональной сети провайдеров технического профессионального образования.

Развитие технического профессионального образования направлено на удовлетворение потребностей молодежи и уже работающих взрослых, а так же развитие малых и средних предприятий.

Национальная политика в сфере технического профессионального образования разработана на основе количественных и качественных ожиданий, а именно, на количественных ожиданиях на долгосрочный спрос рабочей силы и образовательных потребностей и на качественных ожиданиях конкретных профессиональных навыков у работников. Правительство Финляндии проводит мониторинг о необходимых в будущем навыках и о необходимости в целом тех или иных квалифицированных специалистов, и способов удовлетворения этих потребностей с помощью образования и профессиональной подготовки, а так же для разработки национальной рамки квалификаций Финляндии. Цель правительства Финляндии заключается в том, чтобы сбалансировать количественный спрос и предложение рабочей силы в будущем.

Школьные программы и ученичество. Техническое профессиональное образование в Финляндии начинается в старших классах средней школы. Эти программы и обучение длятся в течение трех лет и предполагают не менее 6 месяцев производственной практики. Предоставляются: предпрофессиональные программы (*англ. - Pre-vocational programmes*), программы профессиональных квалификаций школьного уровня (*англ. - Programmes leading to upper secondary vocational qualifications*), подготовительные программы для сдачи на квалификационный экзамен (*англ. - Preparatory training for competence-based qualifications*), а так же программы повышения квалификации, не ведущие к получению квалификации. Программы и обучение проходят, как в учебных заведениях, так и на производстве. Иногда используется онлайн обучение.

Политехническое образование. В систему высшего образования Финляндии входят: университеты и политехнические институты. Последние предлагают политехническое образование, ведущее к получению

³ The Government of Brazil. Portal Brasil; the official website. Brasilia: The Government of Brazil www.brasil.gov.br last access on 01 October 2013.

соответствующих бакалаврских и магистерских степеней и профессиональной специализации, образование для взрослых, открытое политехническое образование и профессиональную подготовку педагогов. Очное обучение в политехническом институте длится, как правило, 3,5-4 года. Для поступления в бакалавриат политехнического института кандидату необходимо иметь законченное среднее образование. А для поступления в магистратуру необходим диплом бакалавра и не менее трех лет опыта работы. Обучение в магистратуре политехнического института длится полтора года.

Профессиональное специальное образование. Учреждения профессионального специального образования предоставляют образовательные услуги для учащихся с тяжелыми формами инвалидности или хронических заболеваний. Обучение ведется в небольших группах и основной упор делается на практику, а не теорию. Учащимся также предлагаются индивидуальные рекомендации и поддержка в их обучении и повседневной жизни.

Система неформального и информального ТПО. Система направлена на признание профессиональных компетенций индивидуума независимо от того, как они были приобретены путем обучения, опыта работы или др. Индивидуумы могут получить подтверждение своей квалификации путем сдачи специальных тестов. К сдаче тестов можно подготовиться на специальных курсах, но это не является обязательным. Так же можно пройти обучение, но не сдавать тест на получение квалификации.

Система неформального и информального ТПО предлагает всем желающим индивидуальную траекторию обучения, включающую три этапа: заявление на подготовку и приобретение необходимых профессиональных навыков, обучение и тест на квалификацию. При этом учитываются личные обстоятельства кандидатов, в том числе предыдущее обучение, приобретенное в результате неформального и информального обучения. За организацию обучения несут ответственность руководство компании провайдера технического профессионального образования⁴.

Финансирование ТПО в Финляндии

Техническое профессиональное образование в основном финансируется за счет бюджета Министерства образования и культуры Финляндии, которое направляет государственные средства в региональные

⁴ CEDEFOP ReferNet (2012). Finland VET in Europe – Country report. Thessaloniki: CEDEFOP. Finnish Ministry of Education and Culture (MEC) (2013). Polytechnic education in Finland. Helsinki: MEC. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=en> last access on 25 July 2013. Finnish National Board of Education (2010). Vocational education and training in Finland; Vocational competence, knowledge and skills for working life and further studies. Helsinki: the Ministry of Education and Culture. UNESCO-IBE (2012). World Data on Education. Finland VII Edition 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE.

бюджеты. Министерство труда и экономики также финансирует техническое профессиональное образование в гимназиях, повышение квалификации или высшее образование. Финансирование технического профессионального образования основано из расчета за единицу и предоставляется непосредственно уполномоченным провайдером ТПО. Ежегодное финансирование выделяется поставщикам технического профессионального образования с учетом количества обучающихся или других показателей финансовой деятельности.

Система финансирования технического профессионального образования оперативно реагирует на возникающие запросы в трудовых ресурсах, что предполагает мотивацию провайдеров технического профессионального образования на постоянное развитие и совершенствование их образовательной деятельности и качество обучения. Старшие классы средней школы совместно финансируются Правительством Финляндии (примерно 42% эксплуатационных расходов) и муниципалитетами (58%). Объем финансирования, получаемый поставщиками технического профессионального образования, определяется на основе показателей, используемых для измерения ситуации с занятостью квалификационных специалистов, проведения исследований, с учетом отсева обучающихся, доли обучающихся, повышение квалификации преподавателей. Повышение квалификации в основном финансируется за счет государства. Часть обучения и подготовки может финансироваться студентами и работодателями, для которых устанавливается определенная оплата стоимости обучения⁵.

Квалификации и национальная рамка квалификаций в Финляндии

Квалификационные требования составляются отдельно для каждой профессиональной квалификации. Квалификации основаны на компетенциях, необходимые для трудовой деятельности. В квалификационных требованиях определены: квалификационные единицы, любые возможные программы обучения или различные компетенции, состав квалификаций, профессиональных навыков, необходимых для каждого квалификационного блока, руководящие принципы для оценки (целей и критериев оценки), и методы демонстрации профессиональных навыков. Финские профессиональные квалификации включают:

- Верхние средние профессиональные квалификации.
- Специализированные квалификации.
- Политехнические степени бакалавров и магистров.

⁵ CEDEFOP ReferNet (2012). Finland VET in Europe – Country report. Thessaloniki: CEDEFOP. Finnish National Board of Education (2010). Vocational education and training in Finland; Vocational competence, knowledge and skills for working life and further studies. Helsinki: the Ministry of Education and Culture.

В старших классах средней школы учащиеся приобретают средние профессиональные квалификации, а именно, приобретают и демонстрируют навыки и знания, необходимые для достижения профессионального мастерства и возможности найти работу в выбранной ими области при получении обширных основных навыков, необходимых в различных отраслях экономики. В 2010 г. зафиксировано 52 полные средние профессионально-технические квалификации и в общей сложности 120 учебных программ для их получения.

Дальнейшая профилизация и специализированные квалификации состоят из обязательных или факультативных квалификационных единиц. Ключевые пожизненные навыки обучения включены в квалификационные модули в зависимости от той или иной квалификации. В 2010 г. были введены дополнительных 187 квалификаций и 129 специализированных квалификаций.

Политехнические степени доступны всем, имеющих среднее общее образование и профессиональные квалификации политехнических институтов и университетов. В настоящее время большая часть абитуриентов поступают после общих гимназий. Система степеней была введена в 2005 г. Ежегодно политехнические институты выпускают более 20 тыс. бакалавров и 200 магистров, число магистров будет расти в ближайшие годы.

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи системы ТПО в Финляндии

ТПО непрерывно совершенствуется в Финляндии благодаря национальным проектам. В последние годы основные направления развития включают: удовлетворение изменяющихся потребностей в сфере труда, сотрудничество между поставщиками ТПО и работодателями, качество ТПО, признание предшествующего обучения, диверсификация условий обучения, повышение эффективности процедур подачи заявок, снижение отсева обучающихся, увеличение привлекательности и оценки ТПО.

Число завершенных квалификаций регулярно увеличивается. В 2010 г. значительная часть граждан Финляндии (14 тыс. человек) получили профессиональные квалификации среднего уровня на основе компетенций, 13,9 тыс. граждан продолжили обучение и 5,3 тыс. человек получили высшую профессиональную квалификацию.

1.3. Норвегия

Система ТПО является неотъемлемой частью системы норвежского образования. Правительство рассматривает ТПО в качестве главного инструмента для достижения национальных целей в экономике и занятости. Образование и профессиональная подготовка в том числе в рамках ТПО

считаются зоной государственной ответственности. ТПО доступно по всем гражданам. Равный доступ к качественному образованию является одним из основных политических принципов в Норвегии. Граждане Норвегии обучаются за государственный счет. Лишь небольшая доля учащихся оплачивает образование из собственных средств. Правительство признает важную роль социальных партнеров (работодателей, организаций работников и профсоюзов) в реализации ТПО. Взаимодействие социальных партнеров и государства регулируется Законом о профессиональной подготовке.

Реформы ТПО в Норвегии идут непрерывно. Целью реформы 1994 г. стало преодоление разрыва между общим и профессиональным образованием. Реформа затронула структуру и содержание подготовки в профессионально-технических училищах и старших классах школ.

Системы формального, неформального и информального ТПО в Норвегии

Выпускники общеобразовательной школы имеют право получить трехлетнее среднее профессиональное образование, в том числе базе почти всех гимназий. Большинство учащихся находятся в возрастной группе 16-21 лет. Обучающиеся могут выбрать одну из двенадцати общих программ и девяти программ ТПО по следующим отраслям:

1. Техническое и промышленное производство.
2. Электричество.
3. Строительство.
4. Пищевая промышленность.
5. Сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство.
6. Здравоохранение и социальное обеспечение.
7. Дизайн, искусство и ремесла.
8. Медиа и коммуникации.
9. Обслуживание и транспорт.

Обычно обучение длится два года в школе с практической подготовкой в школьных мастерских и короткой практики на предприятии и затем двух лет формализованного обучения ученичеству и работы на предприятии или в государственном учреждении. Эта модель известна как «2+2». Другие программы реализуют модель «1+3», в рамках этой модели обучающийся один год обучается в школе и три года на предприятии (ученичество). Первый год в старших классах кроме общеобразовательных курсов преподаются курсы по введению в профессиональную область. На второй году студенты выбирают специализированные профессиональные курсы по конкретным профессиональным отраслям. В то же время студенты посещают практические занятия в мастерских и предприятиях. Двухлетнее ученичество

проводится только непосредственно на предприятии или организации. По завершению вышеперечисленных программ выпускники получают сертификаты.

В Норвегии высшее образование, все профессионально-ориентированные курсы и программы являются частью системы высшего образования. Высшее профессиональное образование является альтернативой высшему образованию и базируется на среднем профессиональном образовании и обучении или эквивалентных неформальных и неформальных компетенциях. Входных требований к получению высшего образования не требуется. Образование включает профессиональные курсы в течение полутора или двух лет.

Образовательные учреждения высшего ТПО развиваются четырьмя путями:

- региональные технические колледжи предлагают профессиональное образование на базе среднего профессионального, по завершению которого выпускники получают квалификацию мастера или моряка;
- частные школы в области искусств, культуры и религии;
- государственные и региональные финансируемые программы в области здравоохранения и социального обеспечения;
- другие негосударственные программы, как правило, разработанные с учетом потребностей на рынке труда, к примеру, СМИ, дизайн, связь, управление, логистика и ИКТ.

Управление и финансирование ТПО в Норвегии

Норвегия имеет высокую степень децентрализации на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном.

- Муниципалитеты отвечают за начальное и среднее образования.
- Региональные власти несут ответственность за общественные гимназии/школы, в том числе, за разработку учебных программ, проведение экзаменов и обеспечение качества обучения, студентов и кадровую политику школ.
- Министерство образования и науки несет общую ответственность за национальную образовательную политику и управление образованием и профессиональную подготовку на всех уровнях: от детского сада до высшего образования, включая образование для взрослых.
- Региональные власти отвечают за большую часть финансирования после среднего профессионального образования, но несколько учреждений финансируются Министерством образования и науки.

Министерство образования и науки в рамках своих обязанностей по развитию содержания образовательных программ привлекает экспертов из

числа образовательных учреждений и работодателей. Эти же эксперты готовят профессиональные профили для утверждения новых квалификаций по запросам рынка труда. Для разработки новых учебных программ создаются группы из числа предложенных работодателями и преподавателями ТПО. Кроме того, Министерством разработана и внедрена система контроля за выполнением учебных планов, целью которой является получение информации о более целостном и систематическом о состоянии дел по учебным программам.

Финансирование ТПО в Норвегии

Правительство Норвегии выделяет значительные средства на систему образования, в том числе и на ТПО по сравнению с другими странами. Так, Норвегия тратит больше в среднем, чем по страны ОЭСР на образование одного учащегося. В 2008 г. Норвегия выделила 5% ВВП на начальное и среднее образование и профессиональную подготовку в целом, в то время как страны ОЭСР в среднем потратили только 3,8%.

Существует существенное различие между расходом ресурсов между различными муниципалитетами и регионами, объясняемое географическим расположением и демографической структурой региона. Вместе с тем, плата за обучение не взимается с обучающихся на всех уровнях обучения в государственных образовательных учреждениях, включая высшее образование. Вся система образования Норвегии финансируется государством. Лишь небольшая доля учащихся посещают частные образовательные учреждения. Финансовая поддержка для таких учащихся предоставляется в рамках Закона об учащихся 1985 г. с правками принятыми в 2005 г. В соответствии с этим законом все студенты, зачисленные на официально признанные учебные программы, государственных и частных высших учебных заведений могут получать гранты и субсидированные кредиты из государственного образовательного фонда кредитования⁶.

Структуры квалификаций в Норвегии. Среднее профессионально-техническое образование в основном завершается выдачей выпускникам сертификата торгового агента или сертификата подмастерья. Выпускники должны сдать экзамен, где они должны продемонстрировать свои профессиональные навыки, и решить тестовые задания. Обладатели вышеперечисленных сертификатов могут продолжить дальнейшее обучение в профессионально-технических училищах на следующем уровне, или поступить на программы высшего образования, предполагающие получение квалификации мастеров с выдачей соответствующего сертификата.

⁶ CEDEFOP ReferNet (2012). Norway VET in Europe Country Report. Thessaloniki: CEDEFOP. Norwegian Directorate for Education and Training (2012). The Education Mirror, Analysis of Primary and Secondary Education and Training In Norway. Oslo: Norwegian Ministry of Education and Research.

Норвежская система квалификаций непрерывного обучения в течение всей жизни является инструментом сравнения норвежских квалификации с квалификациями других европейских стран с учетом Европейской квалификационной рамки и/или Европейской структуры квалификаций высшего образования.

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи ТПО в Норвегии

Новый общественный договор по ТПО был подписан Министерством по вопросам государственной политики, социальных партнеров и региональных властей в апреле 2012 г. Его целью стало увеличение количества обучающихся по профессиональным программам в старших классах средней школы для удовлетворения будущих потребностей в компетенциях на рынке труда. Предполагается, что новый общественный договор:

- увеличит на 20% количество контрактов о прохождении производственного обучения с предприятиями к 2015 г.;
- увеличит число взрослых, формализовавших свои компетенции путем получения соответствующих сертификатов;
- увеличит количество учащихся, завершивших обучение и сдавших экзамены.

Стороны, подписавшие общественный договор, предполагается возьмут на себя следующие обязательства:

- увеличат финансовую поддержку на разных уровнях;
- будут исследовать статистические данные по потребностям для будущих компетенций на рынке труда;
- разработают руководящие принципы для работодателей на основе обучения;
- будут мотивировать работников формализовывать их компетенции и обучать других;
- разработают стратегии привлечения молодежи к профессиональному образованию.

Проблемы ТПО в Норвегии. Обеспечение производственного обучения для обучающихся является основной задачей, стоящей перед системой ТПО. В этих целях Правительство Норвегии ввело национальную систему грантов для обучающихся в качестве стимула для работодателей, обеспечивающих производственное обучение. Предприятия и организации получают

финансирование на каждого обучающегося, подготовку которого они обеспечивают в рамках производственного обучения⁷.

1.4. Китайская Народная Республика

Система ТПО является важным компонентом системы китайского образования, которой в последние годы уделяется большое внимание в связи с ее решающим влиянием на рынок труда и обучение квалифицированной рабочей силы для повышения эффективности китайской экономики.

Национальная политика ТПО фокусируется на:

- содействию развития ТПО на уровне средней школы и, особенно в сельских районах;
- расширении числа учреждений ТПО и повышение в них качества образования;
- улучшении координации между средним и послесредним ТПО и общим образованием;
- корректировке курсов и учебных программ с точки зрения их ориентированности на практические потребности рынка труда;
- повышении качества педагогических кадров;
- содействии расширению сотрудничества между промышленностью, работодателями и учреждениями ТПО.

Гонконг, специальный административный район КНР. В Гонконге Совет профессиональной подготовки является основным органом, регулирующим политику развития ТПО. Восьмилетний стратегический план (2009/10-2016/17) формулирует основные стратегии в формировании и управлении ТПО, а именно:

- развитие и усовершенствование учебных программ;
- гибкое планирование;
- повышение квалификации;
- консультирование по развитию карьеры;
- планирование и управление программой в целом;
- поддержка инфраструктуры;
- сетевое взаимодействие промышленных предприятий и центров передового опыта;
- сайты по обучению;
- человеческие ресурсы.

⁷ CEDEFOP ReferNet (2012). Norway VET in Europe Country Report. Thessaloniki : CEDEFOP. The Norwegian Directorate for Education and Training (2012).

Постановление Совета профессиональной подготовки является основным законодательным документом для регулирования ТПО в Гонконге, включая учреждения ТПО⁸.

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО в Китае

Согласно Закону о профессиональном образовании КНР 1996 г. профессиональная подготовка включает: допрофессиональное обучение, переподготовку, облегчающую смену профессии, обучение подмастерьев в учебном заведении и на рабочем месте другие виды профессиональной подготовки. Профессиональная подготовка осуществляется в профессионально-технических учебных институтах и/или профессиональных учебных заведениях. Другие школы или учреждения образования могут, в зависимости от собственных возможностей, предоставлять различные виды профессиональной подготовки для удовлетворения социальных потребностей.

Обязательное образование в средней школе Китае длится девять лет. На данном этапе ТПО осуществляется в профессионально-технических классах средних школ. Эти учреждения организуют курсы от трех до четырех лет, которые в основном обеспечивают рабочих, крестьян и служащих основными профессиональными знаниями и навыками. Профессиональные младшие средние школы, как правило расположены в сельской местности, где экономика менее развита.

В старших классах средней школы ТПО обеспечивается средними профессиональными учебными заведениями: средние специальные учебные заведения, школы для квалифицированных рабочих и профессиональные лицеи. Выпускники профессионально-технических младших средних школ могут поступать в средние профессиональные учебные заведения, где образование, как правило, длится в течение трех лет. Самыми популярными курсами в средней школе являются: производственные, по информационным технологиям, розничной торговле и гостеприимству, гражданскому строительству. Студенты, успешно прошедшие среднее профессиональное образование, могут поступить в высшие учебные профессиональные учреждения, где продолжительность программ составляет от двух до трех лет.

Высшими учреждениями ТПО являются:

- Высшие профессиональные технические учреждения.

⁸ Education Bureau of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region (2012). Vocational Education. Hong Kong: The Government of the Hong Kong - <http://www.edb.gov.hk/mobile/en/edu-system/other-edu-training/vocational-other-edu-program/vocational.html> - last access on 16 September 2013.

Vocational Training Council (VTC) (2008). Second 8-year Strategic Plan (2009/10 to 2016/17). HongKong: VTC - http://www.proact.edu.hk/vtc/web/template/text.jsp?fldr_id=365 - last access on 16 September 2013.

- Учреждения, которые обеспечивают пятилетние программы высшей профессиональной подготовки.
- Университеты, которые обеспечивают высшее профессиональное образование.

Формальные и неформальные системы ТПО в Китае

В Китае есть негосударственные поставщики профессионального образования в достаточном количестве. В основном они предлагают краткосрочные сертифицированные курсы и имеют автономию в принятии решений, что позволяет им быть более адаптированными к потребностям меняющегося рынка. Негосударственных поставщиков ТПО можно разделить на две группы:

- некоммерческие организации при предприятиях, отраслевые, при социальных и профессиональных ассоциациях, профсоюзах и различных некоммерческих организациях;
- коммерческие организации, предлагающие краткосрочные сертифицированные курсы в рамках школьной программы. Эти организации зарегистрированы в налоговой инспекции и отделе по гражданским делам, ведение образовательной деятельности возможно после получения лицензии в отделе образования.

В соответствии с Законом о профессиональном образовании КНР предприятия должны обеспечить систематическое профессиональное образование и обучение своих работников и для безработных лиц, которых они нанимают. Предприятие может создать профессионально-техническое училище или профессиональное учебное заведение либо самостоятельно, либо в сотрудничестве с другим предприятием, а также может поручить существующим школам или профессионально-техническим учебным заведениям обеспечение образования своих собственных работников или лиц, которых предполагается нанять на работу⁹.

ТПО в Гонконге реализуется на послесреднем уровне и обеспечивается следующими учреждениями, работающими под эгидой Совета профессиональной подготовки:

- Гонконгский Институт профессионального образования;
- Гонконгский проектный институт;
- Школа бизнеса и информационных систем;

⁹ UNESCO-IBE (2011). World Data on Education: People's Republic of China. VII Edition. 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE.

Ministry of Education (1996). Vocational Education Law of the People's Republic of China. Beijing: MoE.

Hao, Y (2010). China's vocational education and training: the next key target of education promotion. Singapore: National University of Singapore.

- Молодежный колледж;
- Учебный Центр развития индустрии гостеприимства;
- Учебный институт китайской кухни;
- Институт профессионального образования и знаний.

Гонконгский институт профессионального образования предлагает курсы по прикладной науке, управлению бизнесом, детскому образованию и коммунальным услугам, строительству, дизайну, печати, пошиву одежды и электротехники и электронной техники, гостиничному сервису и туризму, информационным технологиям, производству и промышленному строительству.

Гонконгский проектный институт был основан в 2006 г. с целью объединения курсов, связанных с дизайном.

Школа бизнеса и информационных систем работает с 2001 г. по программам высшего образования и финансируется из средств, оплачиваемых студентами из обучения. С 2004-2005 учебного года Школа предлагает программы в рамках проекта Yi Jin, начатого Правительством, ориентированного на выпускников общеобразовательных школ и взрослых учащихся (от 21 года и старше). Проект направлен на:

- обеспечение альтернативного пути для выпускников школ и взрослых учащихся в рамках непрерывного образования;
- обеспечение знаниями и навыками для работы и дальнейшей профессиональной языковой подготовки и применения информационных технологий в обучающихся;
- обеспечение непрерывного обучения;
- повышения качества и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Молодежный колледж был создан в 2004 г. Колледж принимает на обучение выпускников средней общеобразовательной школы.

Кроме того, Совет профессиональной подготовки имеет в подчинении учебные и исследовательские центры, которые предлагают базовые навыки в рамках учебных программ и инновационных учебных курсов разного уровня для автомобильной промышленности, по электротехнике, электронике, газу, ювелирным изделиям, механике и металлообработке, морскому делу, печати, текстильной и сварочной промышленности¹⁰.

¹⁰ Education Bureau of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region (2012). Vocational Education. Hong Kong: The Government of the Hong Kong <http://www.edb.gov.hk/mobile/en/edu-system/other-edu-training/vocational-other-edu-program/vocational.html>

Управление и финансирование ТПО в Китае

Основная ответственность за ТПО в Китае лежит на Министерстве образования и Министерстве трудовых ресурсов и социального обеспечения. Министерство образования занимается профессионально-техническим образованием, а Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения уделяет больше внимания профессиональной подготовке, отвечает за разработку профессиональных стандартов навыков, оценку квалификаций и навыков, выдачи лицензий. На местном уровне соответствующие департаменты образования и ведомства трудовых ресурсов и социального обеспечения отвечают за текущее администрирование ТПО, в том числе распределение бюджетных ассигнований и управление персоналом государственных учреждений ТПО.

Для того более эффективного взаимодействия между Министерством образования и Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения, а так же другими министерствами, участвующих в ТПО в 2004 г. был создан межведомственный механизм, направленный на координацию деятельности Министерства образования, Национальной комиссии развития реформ, Министерства финансов, Министерство труда и социальной безопасности, Министерства по кадрам, Министерства сельского хозяйства и Офиса по борьбе с бедностью.

Центральный институт профессионально-технического образования является национальным научно-исследовательским институтом ТПО Министерства образования. Он был создан в 1990 г. и занимается:

- консультациями по вопросам политики в Правительстве;
- профессиональными консультациями профессиональным учебным заведениям;
- профессиональными исследованиями в сфере образования;
- международным сотрудничеством и обменами.

Китайское общество профессионального образования и обучения было создано в 1990 г. и отвечает за разработку и техобслуживание сотрудничества между различными учреждениями ТПО в Китае и академическими организациями на национальном уровне.

Правительство играет ведущую роль в финансировании ТПО и обеспечивает пособиями на обучение студентов. Государственные учреждения ТПО финансируются за счет государственного бюджета, в то время как негосударственные провайдеры ТПО являются финансово независимыми. Согласно Закону о профессиональном образовании в Китае предприятие несет расходы по профессиональному образованию своих сотрудников и планирование по найму работников, а конкретные меры в соответствии с законодательством должны быть согласованы с курирующими департаментами при Государственном Совете или

региональными правительствами провинций, автономных районов или муниципалитетов.

Учреждениям ТПО разрешено взимать плату со студентов, получающих среднее или высшее образование, профессиональную подготовку. Стоимость обучения для несостоятельных граждан может быть уменьшена, как и для студентов с ограниченными возможностями. Некоторые студенты также могут быть освобождены от оплаты за обучение. Государство также поощряет предприятия, учреждения, неправительственные организации и других общественных организации или отдельных граждан выделять финансовые средства или стипендии для поддержки ТПО. Все доходы, полученные учреждениями ТПО используются в основном для развития¹¹.

Совет по профессиональной подготовке в Гонконге был создан в 1982 г. Совет состоит из 18 членов неправительственных организаций, включая представителей образования, промышленности, торговли, услуг и труда и трех государственных представителей - Уполномоченного по труду, Генерального директора по торговле и промышленности, заместителя секретаря по вопросам образования. Советом руководит исполнительный директор, внутри Совета работа ведется четырьмя функциональными комитетами, 21 учебными комитетами и пятью общими комитетами.

Цель учебных комитетов консультировать по рабочим кадрам и образовательным потребностям различных отраслей или коммерческих секторов и рекомендовать на лучшие практики для удовлетворения этих потребностей. Общие комитеты отвечают за конкретные направления подготовки, которые могут быть применены к более чем одной отрасли экономики. Этими областями являются: ученичество и торговля, информационные технологии, управление и контроль, технологии обучения и профессиональная подготовка для людей с ограниченными возможностями¹².

В соответствии с постановлением Совета его средства и имущество состоят из:

- денежных средств, выделенных Законодательным советом для целей Совета;

¹¹ Ministry of Education (1996). Vocational Education Law of the People's Republic of China. Beijing: MoE.

Hao, Y (2010). China's Vocational Education and Training: the Next Key Target of Education Promotion. Singapore: National University of Singapore.

¹² Education Bureau of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region (2012). Vocational Education. Hong Kong: The Government of the Hong Kong <http://www.edb.gov.hk/mobile/en/edu-system/other-edu-training/vocational-other-edu-program/vocational.html> last access on 16 September 2013

Vocational Training Council (2013). Programme Information and Application. Hong Kong: VTC <http://www.vtc.edu.hk/html/en/> last access on 16 September 2013.

- денежных средств, полученных Советом по грантам, займам, пожертвованиям, сборам, арендной плате или процентам;
- денежных средств, полученных от продажи любого имущества, принадлежащего Совету;
- имущества и активов, приобретенных Советом.

Обучение в учреждениях ТПО является платным. Но студенты могут получить кредит на обучение или финансовую помощь в соответствии с существующими схемами.

Учреждения ТПО самостоятельно набирают преподавательский состав в соответствии с квотами, устанавливаемыми Правительством ежегодно по количеству преподавателей. В Китае действует система профессиональных званий для преподавателей:

- преподавательские должности в специализированных школах: доцент, преподаватель, ассистент, учитель;
- на преподавательские должности в квалифицированных рабочих школах: старший преподаватель, преподаватель, доцент-лектор;
- практико-ориентированные преподаватели в квалифицированных рабочих школах и профессиональных средних школах: старший преподаватель-практик, преподаватель – практик первого ранга, второго и третьего ранга.

Квалификации и рамки квалификаций в Китае

Система сертификации профессиональных квалификаций была введена в Китае в 1993 г. Присвоение квалификации принимает форму национальной экспертизы, которая состоит из двух частей: экзамена на проверку знаний и оценки практических навыков. После успешного прохождения квалификационных испытаний выдается национальный профессиональный сертификат в соответствии с профессионально-техническими стандартами квалификации или квалификационных требований, установленных Правительством. Экспертиза проводится органами по оценке, утвержденным Правительством.

Сертификаты профессиональной квалификации имеют пять уровней:

- Первичный сертификат работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 5).
- Промежуточный сертификат работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 4).
- Расширенное удостоверение работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 3).
- Свидетельство техника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 2).

- Удостоверение старшего техника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 1).

Сертификат является доказательством того, что обладатель имеет знания и навыки, необходимые для практической работы¹³.

Настоящие и будущие реформы, проекты, вызовы в ТПО Китая

В соответствии с исследованием ОЭСР (2010) системы ТПО в странах в настоящее время сталкиваются со следующими проблемами:

- недостаточное сотрудничество между заведениями ТПО и работодателями по предоставлению обучению на рабочем месте, что является обязательным для каждого студента;
- отсутствие финансовых ресурсов; государственные профессиональные учреждения зависят от финансовых ресурсов провинции, округа или района. Учитывая неравномерное экономическое развитие регионов Китая, школ в сельской местности и ограниченных в финансах провинциях в условиях ограниченных ресурсов и замедленного экономического роста;
- недостаточное планирование потребностей рынка труда и несбалансированность предложений и спроса на рынке труда.

В целях решения вышеперечисленных проблем предприняты ряд инициатив:

- Государственный Совет КНР ввел меры, направленные на создание новых рабочих мест путем массового внедрения ТПО в сельских районах.
- Национальная комиссия по развитию и реформам, Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения и Министерство финансов совместными усилиями занимаются распространением ТПО среди уволенных сотрудников. Сельские граждане могут подать заявки на специальное финансирование для покрытия оплаты обучения.
- Азиатский банк развития инициировал проект под названием «Техническое и профессиональное образование и демонстрационная подготовка». Проект направлен на улучшение качества и актуальности ТПО в провинции Хунань путем улучшения институционального потенциала ТПО, обучения инструкторов и разработки учебных программ.

¹³ Su, Z and Zeng, X (2009). China's National Vocational Qualification Certificates and Their Impact on Technical Workers' Skill Level, Job Performance and Earnings: Evidence from Six Enterprises in the Manufacturing Industry. Beijing: Renmin University of China.

National Qualifications Authority of Ireland (NQAI). 2011. Vocational Education and Training Regulated Professions and Vocational Qualification. - <http://www.qualificationsrecognition.ie/china-VocationalEducationandTraining.html> - last access on 16 September 2013.

- Министерство финансов КНР финансировало проект под названием «Профессиональное образование: Лидерство-Программа обучения (2008-2013)». Цель проекта - поддержка национальной модели высшего профессиональных колледжей путем повышения роли высших профессиональных колледжей в Китае. В рамках проекта состоялось знакомство с лучшими мировыми практиками ТПО: 125 человек были отправлены в США, Германию и Австралию.

- С 2008 года проходит ежегодный Симпозиум Китайско-Австралийского профессионального образования. Темами обсуждения являются: обмен и сотрудничество в рамках профессионального образования, взаимная аккредитация, обеспечение качества преподавания, академическая мобильность преподавателей и студентов¹⁴.

¹⁴ Kuczera, M and Field, S. (2010). Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Options for China. Paris: OECD.

Hao, Y (2010). China's vocational education and training: the next key target of education promotion. Singapore: National University of Singapore.

Asian Development Bank (ADB). Technical and Vocational Education and Training Demonstration Project. Mandaluyong: ADB - <http://www.adb.org/projects/45511-001/main> - last access on 16 September 2013.

China Education Association for International Exchange. Projects: Technical and Vocational Education. - http://en.ceaie.edu.cn/en_programs.php?id=556 - last access on 16 September 2013.

2. Дополнительное образование, как фактор развития карьеры и повышения оплаты труда: социологический аспект



Рис. 1. Получение дополнительного образования за последние пять лет (работающие; имеющие уровень образования не ниже среднего профессионального).



Рис. 2. Причины не получения дополнительного образования (среди работающих с уровнем образования не ниже среднего профессионального, не получавшие дополнительное образование за последние пять лет)



Рис. 3. Динамика заработной платы среди получивших и не получивших дополнительное образование за последние пять лет

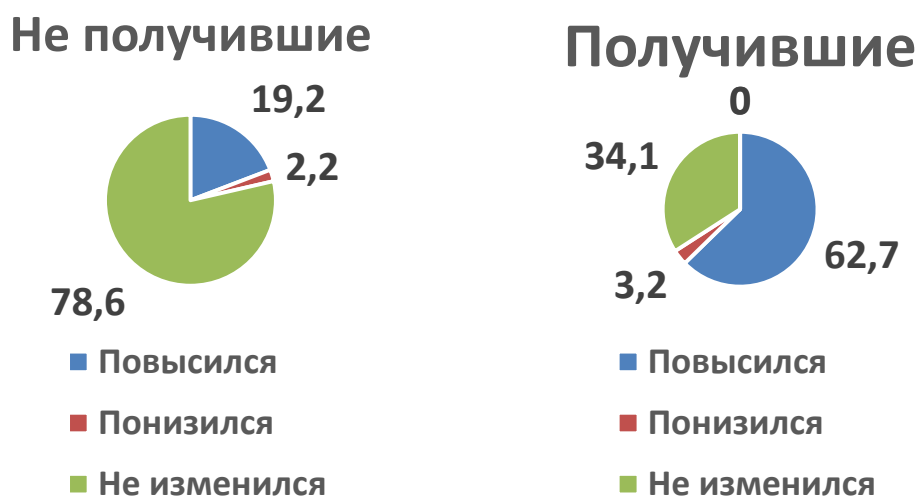


Рис. 4. Динамика должностного статуса среди получивших и не получивших дополнительное образование за последние пять лет

По результатам исследования респонденты отметили, что получение дополнительного образования стало одной из причин повышения дохода (20%) и должностного статуса (34,6%).

3. Лучшие практики непрерывного профессионального образования, выявленные в ходе реализации проекта, в сфере информационно-коммуникационных технологий

Повышение квалификации в отрасли в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) имеет свои особенности, напрямую связанные со стратегией развития индустрии в целом.

В качестве ИКТ рассмотрен спектр направлений, связанных с информационными технологиями: разработка, продажа и внедрение программного обеспечения (ПО), его поддержка и техническое обеспечение, а также обеспечение контроля существующих продуктов ПО. Рассмотрены также области, напрямую связанные с использованием и контролем программ, такие как информационная безопасность и контроль качества, как внедряемого продукта, так и самого процесса внедрения. Еще одной группой смежных специальностей, работающих по схожему принципу является информационный консалтинг с анализом предприятий и внедрением информационного продукта.

Отрасль ИКТ требует от своих участников непрерывного обновления имеющихся знаний, поскольку напрямую связана с процессами создания и использования новых технологий как со стороны оборудования, используемого для работы, так и со стороны программного продукта. Одной из причин необходимости регулярного повышения квалификации является быстрое устаревание актуальных знаний. Так, программные продукты таких крупных компаний, как Microsoft¹⁵, SAP¹⁶, Oracle¹⁷ и др. претерпевают значительные изменения в среднем каждые два-четыре года, что требует регулярно следить за обновлениями программ и отдельных модулей. Технические изменения происходят в аналогичном темпе. Разумеется, основы создания архитектуры информационных систем меняются гораздо медленнее и эти знания устаревают не так быстро, но для эффективной

¹⁵ Microsoft – крупная компания по производству электронной вычислительной техники и программного обеспечения, поставляющая широкий диапазон устройств и сервисов, программ и ИТ-услуг. - «Microsoft. О компании» http://www.microsoft.com/ru-ru/news/inside_ms.aspx

¹⁶ SAP SE (Systemanalyse und Programmentwicklung) является мировым лидером по производству программного обеспечения и предоставлению связанных с ним сервисов для предприятий – «SAP. О компании» <http://www.sap.com/cis/about.html>

¹⁷ Oracle Corporation –производитель серверного оборудования, крупный поставщик специализированного ПО для организаций. Компания специализируется на выпуске систем управления базами данных, связующего программного обеспечения и бизнес-приложений. – «Корус. Партнеры. Oracle» <http://www.quorus.ru/pages/oracle>

работы в данном направлении в любом случае требуется регулярное обновление имеющихся знаний.

Оценка квалификации специалиста отрасли определяется различными факторами:

- наиболее актуальным является личный опыт, количество осуществленных проектов, специфика выполняемых задач и направление деятельности;

- наличие сертификатов и подтвержденных учебных курсов по текущей или смежной специальности. В сфере ИКТ наиболее важными являются сертификаты, связанные с международными методиками и стандартами (COBIT¹⁸, ITIL¹⁹, ISO9000²⁰), а также информационной безопасностью;

- широкое использование английского языка, как языка профессионального общения. Период «прихода» в учебный процесс российских вузов новинок в сфере ИКТ на русском языке занимает 4-5 лет., что делает русскоязычную информацию в сфере ИКТ устаревшей на момент выхода из печати. Таким образом, язык становится залогом быстрого и своевременного получения информации при работе в данной отрасли и основным языком повышения квалификации и дополнительного образования в ИКТ.

Особенности повышения квалификации ИТ-специалистов

Повышение квалификации в ИКТ характеризуется прежде всего сильным приоритетом сертификации специалистов с использованием международных и внутренних корпоративных стандартов, что подразумевает признание полученных дипломов на международном рынке. В целом, именно на системе сертификации и лицензирования сотрудников построен подход к повышению квалификации в ИТ.

Сертификация охватывает буквально все направления деятельности в отрасли. Получить подобный документ можно как в области прикладного администрирования систем, так и в управлении комплексными ИКТ проектами, причем на каждом направлении существует собственная система

¹⁸ COBIT – подход к управлению информационными технологиями, созданный Ассоциацией контроля и аудита систем (Information Systems Audit and Control Association - ISACA) и Институтом руководства ИТ (IT Governance Institute - ITGI) в 1992 году – «Обзор стандарта COBIT», <http://www.itexpert.ru/rus/biblio/cobit/>

¹⁹ Библиотека ITIL® (Information Technology Infrastructure Library), разработанная во второй половине 80-х годов по указанию Британского правительства, на сегодняшний день стала стандартом де-факто в сфере управления ИТ, обобщив в себе лучший международный опыт накопленный ведущими компаниями мировой ИТ-индустрии. «IT Infrastructure Library», <http://www.itexpert.ru/rus/biblio/itil/>

²⁰ Серия стандартов ИСО 9000 затрагивает различные аспекты управления качеством и включает некоторые из наиболее известных стандартов ИСО. «ИСО 9000 Менеджмент качества», http://www.iso.org/iso/ru/iso_9000

оценки сертификатов. Для большинства компаний сертификат является подтверждением квалификации сотрудника в определенной области, по нему оценивают насколько человек подходит для конкретной работы. Для реализации многих проектов необходимо наличие у сотрудников сертификатов определенного типа. Таким образом, система сертификации легла в основу повышения квалификации специалистов в ИКТ.

Для компаний, занимающихся прикладными задачами, такими как создание и локализация ПО сертификация часто является приятным бонусом для сотрудника. В большей степени здесь ценятся навыки и знания по специфическому направлению и/или языкам программирования. В этом случае специалист может обладать широким опытом применения своих навыков, но не получить соответствующего документа от лицензированного учебного центра. То есть, повышение квалификации часто осуществляется в процессе рабочей деятельности и ни одна из сторон не является инициатором формального закрепления данного факта.

Другое популярное направление обучения – экспертиза в узкой области или ПО. Наиболее широко на европейском рынке представлены SAP, Microsoft, Oracle. На рынке ИКТ работает большое количество узкопрофильных экспертов по внедрению определенного продукта. Это позволяет сотрудникам получать глубокую специализацию в своей области, выстраивая определенный структурированный план обучения. Часто инициатива по повышению квалификации принадлежит компаниям-работодателям, так как это позволяет обучать необходимых профессионалов внутри компании. Отдельным направлением является повышение квалификации в экспертизе по смежным отраслям. Как правило, такое обучение проводится среди среднего и высшего звена компаний, работающих в области консалтинга или внедрения ПО.

Создание определенной иерархии сертификаций является базой повышения квалификации в ИКТ. Сотруднику стоит определиться с желаемым направлением на самых ранних стадиях работы в отрасли, чтобы получить возможность выстроить собственную траекторию повышения собственной квалификации через различные сертификаты по соответствующей тематике.

Повышение квалификации происходит чаще всего по инициативе компаний, поскольку высокая стоимость обучения и относительная ценность наличия сертификата приводят к желанию переложить эти затраты на работодателя. Наличие на рынке большого количества различных образовательных центров предоставляет самые разные возможности для обучения сотрудников. Стоит отметить, что для ИКТ отрасли характерно наличие большого количества англоязычных программ, многие из которых никогда не переводились на русский язык. Это дает компаниям возможность выбора среди всех образовательных учреждений, представленных на международном рынке. Поскольку в большинстве случаев все они являются

официально лицензированными на обучение по нужной программе и выдаче соответствующих дипломов и сертификатов, то договор на обучение может быть заключен с зарубежными центрами.

Поскольку повышение квалификации происходит на основе зарубежных курсов, большой популярностью пользуется электронное/дистанционное обучение. Многие учебные курсы выставлены в открытый доступ для самостоятельной подготовки к нужным экзаменам. В некоторых случаях возможна даже сдача самого экзамена онлайн. Результаты такого экзамена также оформляются как официальный сертификат, но более доступная форма подготовки и его стоимость делает электронные курсы популярными для индивидуальной программы повышения квалификации.

Международная и отраслевая сертификация

Сертификацией, особенно связанной с международными методиками и стандартами, как правило, занимаются внешние учебные центры или ИТ-компании. Существует также практика центров, созданных именно с целью распространения сертификации определенного типа, нацеленной на продукты или методы очень узкой направленности. Например, сертификация CISCO²¹ подтверждает уровень квалификации специалиста именно в методиках и продуктах компании, но зачастую не является актуальной при использовании аналогичного продукта.

Сертификация в ИКТ отрасли может быть узкопрофильной, что предполагает получение глубоких знаний по использованию и изменению определенных программных продуктов. Такая сертификация осуществляется компанией-производителем продукта или лицензированными ею учебными центрами и занимается обучением будущих экспертов для дальнейшей работы с данным продуктом. Как правило, такие сертификации производятся отдельно для каждого блока или модуля программы, что позволяет выстроить определенную иерархию и специализацию для участников. Разумеет, в данном случае повышение квалификации носит комплексный характер – человек постепенно продвигается с нижних ступеней до экспертных, что отражается соответствующими сертификатами. На территории России, например, популярны сертификаты компаний SAP, Oracle, 1С²², активно присутствующими на ИКТ рынке и фактически

²¹ Cisco Systems, Inc — американская транснациональная компания, разрабатывающая и продающая сетевое оборудование. Одна из крупнейших в мире компаний, специализирующихся в области высоких технологий. Cisco называет себя «мировым лидером в области сетевых технологий, предназначенных для сети Интернет» - «CISCO. О компании» <http://www.cisco.com/web/RU/about/index.html>

²² Российская фирма "1С" специализируется на разработке, продаже, и поддержке ПО для дома и офиса. Компания разработала ПО для бухгалтерского учета и систему программ «1С:Предприятие» для автоматизации управления и учета на предприятиях различных отраслей, видов деятельности и типов финансирования. «Фирма 1С. О фирме» <http://www.1c.ru/rus/firm1c/firm1c.htm>

подтверждают навыки своих обладателей в работе с определенными модулями соответствующего продукта. Такая сертификация сейчас носит массовый характер среди специалистов в отрасли в связи с популярностью данных продуктов при автоматизации крупных компаний и производств. Компания 1С даже на этом фоне является уникальным явлением, поскольку подавляющее большинство компаний России и стран СНГ использует ее продукты для финансового и бухгалтерского учета, что создает колоссальную потребность в сертифицированных специалистах по работе с данными продуктами. Разумеется, в этом случае повышение квалификации сотрудников для работы с программами 1С носит массовый характер.

Сертификация по направлению деятельности подразумевает получение навыков работы с определенными стандартами и международными методиками функционирования ИКТ на предприятиях. Такие сертификации строятся на основе международных стандартов (COBIT, ITIL, ISO9000) и подразумевают наличие практического опыта в области создания и управления информационными системами различной степени сложности. Например, специальности и ступени сертификации компании ISACA²³ построены как на стандарте COBIT, так и на общих принципах управления ИТ, управления рисками, управления проектами и пр. в различных комбинациях. Это создает возможность повышать квалификацию в определенном направлении с учетом текущей деятельности сотрудника. Стоит отметить, что такие сертификации подразумевают не только большое количество теоретических знаний, но и наличие у экзаменуемого практических навыков работы по данной теме.

Еще одним направлением сертификации является обучение по смежному направлению. В целом, многие сотрудники средних и старших позиций в ИКТ отрасли имеют двойное образование в областях ИТ и управления или вторую специализацию по управлению проектами или аналогичную. Для таких случаев становятся актуальными такие сертификаты, как PMP²⁴, PME²⁵, IPMA²⁶, Ms Project²⁷. Такие сертификаты актуальны для руководящих позиций и востребованы для сотрудников,

²³ ISACA (Information Systems Audit and Control Association) является международной ассоциацией профессионалов в области управления ИКТ. Деятельность ассоциации фокусируется на аудите, безопасности и корпоративном управлении ИКТ. Ассоциация также предоставляет, признанные во всем мире, сертификации. <http://www.isaca.org/chapters2/moscow/aboutourchapter/pages/default.aspx>

²⁴ Сертификация Project Management Professional, степень в области управления проектами, доступная для специалистов из различных отраслей

²⁵ Сертификация Project Management Expert, «Эксперт в управлении проектами» для руководителей и менеджеров проектов, для подтверждения знаний в области проектного управления.

²⁶ Сертификация специалистов по управлению проектами по модели IPMA-COVNET

²⁷ Сертификация Microsoft Project Specialist для специалистов по использованию инструментария Microsoft для управления проектами.

участвующих в управлении проектом на самых разных уровнях. Получение данных сертификатов также производится через авторизованные учебные центры, и большая часть выдаваемых документов также имеет международный статус. Это создает стимул для повышения квалификации как среди самих компаний, так и индивидуально для каждого сотрудника. Часто стоимость данного курса достаточно высока, поэтому зачастую компании используют их для поощрения и продвижения своего персонала.

Сертификация как способ повышения квалификации сотрудников зачастую приобретает гипертрофированные формы. В частности, практический опыт работы с продуктом может быть не принят во внимание в случае отсутствия подтверждающего документа. Таким образом, наличие определенного набора сертификатов становится приоритетным для специалиста в отрасли, но не несет практического значения для конечного результата. Часто на экзамен выходят уже сложившиеся профессионалы в данной области, чтобы получить документальное подтверждение своих знаний. Приоритет полученных сертификатов при оценке квалификации и стоимости сотрудника крайне высок в ИКТ отрасли.

Повышение квалификации в компаниях

Большая часть предприятий и организаций напрямую заинтересованы в постоянном повышении квалификации своих сотрудников, поскольку предполагается, что это позволит повысить качество работы, уменьшить издержки на дополнительных специалистов за счет универсальности имеющихся и будет способствовать расширению спектра самой компании. Обучение сотрудников занимает солидную часть внутреннего бюджета и считается одним из важных факторов привлекательности самой компании.

Обучение сотрудников компании подразделяется на внешнее и внутреннее. Внутреннее обучение подразумевает наличие корпоративных семинаров и тренингов различной тематики – от основ корпоративной этики до обучения отдельным аспектам профессиональной деятельности на основе опыта сотрудников компании. Внутренние курсы характеризуются фокусом на одной конкретной проблеме и, как правило, являются краткосрочными. Таким образом, внутренние курсы способствуют актуализации собственного опыта и знаний внутри компании на основе опыта, полученного в процессе работы, поэтому их сложно отнести к категории повышения квалификации.

Внутренние курсы и семинары чаще характерны для компаний европейского или американского образца, поскольку являются частью общей корпоративной политики материнской компании. Современные российские компании также перенимают данный опыт и все чаще создают внутренние образовательные центры или департаменты.

Внешнее обучение сотрудников менее привлекательно для компании с финансовой точки зрения, но в сущности куда больше приближено к традиционному понятию повышения квалификации с точки зрения формы и

качества получаемого образования. Часто внешними являются специализированные курсы, предоставляющие обучение, которое нельзя осуществить внутри компании. Реже – подготовка к определенному экзамену.

Повышение квалификации может проводиться в самых разных направлениях, что отражено разнообразием образовательных услуг на рынке. Наибольшей популярностью среди компаний в данном случае по-прежнему пользуются курсы по внедрению корпоративной культуры и сплочиванию коллектива. Характерно, что данный вид тренингов всерьез рассматривается как повышение квалификации для компаний-работодателей, в то время как с точки зрения сотрудников никаких полезных знаний они не приобретают.

Предоставление услуг по повышению квалификации в сфере ИКТ – это развитый и хорошо функционирующий бизнес, учитывающий массу аспектов обучения на самых разных уровнях сложности. Особой популярностью пользуются курсы по обучению основам владения компьютером, которые являются обязательными для сотрудников во многих компаниях.

Компании, как правило, заключают договор на корпоративное обучение с одним или несколькими такими центрами и составляют программу обучения сотрудников в соответствии с потребностями компании. К сожалению, далеко не всегда подобные планы совпадают как с планами развития самих сотрудников, так и с объективной необходимостью развития данного направления. Именно поэтому внешние курсы часто сочетаются с внутренними с целью повторения и усвоения соответствующего материала. Не стоит также пренебрегать фактором мотивированности сотрудников к обучению – зачастую люди игнорируют или саботируют курс обучения, цель или результат которых неочевиден для них в аспекте текущей рабочей деятельности.

Повышение квалификации за рубежом

В зарубежной практике повышение квалификации в сфере ИКТ также является основным методом развития персонала, особенно для крупных компаний.

Крупные ИТ-компании зачастую следуют обширной программе обучения и выращивания персонала, построенной на основе стратегических планов развития компании на ближайший период (1-3 года). В рамках такой стратегии определяются основные направления деятельности компании и, соответственно, набор навыков, необходимый сотрудникам для их последующей реализации. Разумеется, во всех компаниях также приветствуется привлечение готовых специалистов со стороны, но многие работодатели прекрасно понимают, что часто обучить сотрудника может быть выгоднее, чем нанять его на рынке.

Повышение квалификации является мощным мотивационным инструментом в политике по управлению кадрами, поэтому и зарубежные компании и российские их филиалы позиционируют возможность обучения как один из критериев привлекательности собственной компании. И действительно, для привлечения молодежи и специалистов среднего уровня наличие возможности повышения навыков очень важно. Стоит отметить, что перспектива обучения в крупной компании сама по себе привлекательна для многих молодых специалистов и, при умелом использовании, может стать постоянным источником кадров для дальнейшего развития.

Наиболее привлекательным видом повышения квалификации является международная сертификация по основным методикам и стандартам ИТ отрасли (CISCO, COBIT, ITIL). Поскольку данная сертификация распространяется на сотрудников всех уровней в компании, для многих складывается довольно четкая перспектива повышения квалификации – например, четыре ступени сертификации любого направления CISCO можно сдавать последовательно по мере назначения дат экзамена. В данном случае сертификат является доказательством определенной квалификации сотрудника и, наряду с фактическим опытом работы, определяет его ценность для компании.

Зарубежные компании также, как и российские, успешно проводят обучение сотрудников как в узкой экспертной области, так и в смежных отраслях. Поскольку на рынке наиболее востребованы многопрофильные специалисты, дополнительная квалификация в отраслях права, финансов или промышленного сектора зачастую необходима.

Для обучения сотрудников по различным направлениям активно привлекаются внешние учебные центры. Поскольку рынок ИКТ в целом англоязычен, языковой барьер в данном случае не существует, что дает компаниям широкий выбор курсов соответствующей направленности. В силу того, что коммерческая ИКТ индустрия за рубежом начала развиваться раньше, чем в России текущий список учреждений, предоставляющих образовательные услуги, действительно огромен. Хорошим спросом пользуются учебные курсы в ВУЗах, где они зачастую создаются на базе текущего курса обучения для постоянных студентов.

Внешние учебные центры, как правило, лицензированы и имеют право выдавать сертификаты соответствующего образца. Повышение квалификации сотрудников часто носит комплексный характер, после получения сертификата определенной ступени компания рекомендует начать подготовку к получению следующего. Само обучение производится как на базе ресурсов и материалов учебных центров, так и с использованием дистанционных инструментов. Так, все большую популярность получают онлайн-курсы, которые позволяют пройти подготовку к экзамену в удобное, а не фиксированное время и удешевляют стоимость конечного сертификата.

Внутри зарубежных компаний также существует определенный набор тренингов и семинаров для обучения сотрудников. Однако многие из них направлены не на повышение квалификации, но на улучшение внутренних взаимоотношений среди сотрудников, налаживание связей между департаментами и т. п. Корпоративная культура имеет более важное значение для зарубежных компаний и ее распространению среди сотрудников уделяется много времени и усилий, однако это имеет мало общего с реальным повышением квалификации персонала.

В целом, по информации о зарубежном опыте повышения квалификации в области ИКТ можно сделать вывод, что ее причины и методы реализации схожи с российскими, что усугубляется количеством международных компаний на нашем рынке ИКТ. Многие из крупных компаний понимают, что повышение квалификации персонала – это, прежде всего, инвестирование в будущее развитие компании, поэтому обучение персонала характерно именно для крупных игроков, занимающих устойчивую позицию в индустрии и имеющих определенную долю рынка ИТ услуг. Финансирование повышения квалификации за рубежом носит более корпоративный характер, но в то же время, привязка стоимости обучения сотрудника к его стажу в компании также более жесткая.

Стажировка в компаниях

Практически все компании, представленные в ИКТ отрасли широко используют возможности стажировки молодых специалистов для подготовки и дальнейшего обучения потенциально привлекательных кадров.

Существует возможность стажировки сотрудников вне привычных рабочих мест. В этом случае выполняется длительная командировка в местный или зарубежный филиал с последующим исполнением рабочих обязанностей в месте командировки. В сфере ИКТ такие стажировки часто приобретают международный характер, поскольку многие компании присутствуют в самых разных странах мира. Так, в России многие крупные участники рынка являются локальным филиалом европейских, реже американских компаний, что предполагает активную ротацию персонала между всеми региональными подразделениями компании. На практике часто можно наблюдать стажировку представителей материнской компании в определенном регионе – она выполняется для того, чтобы сотрудник представлял себе локальную специфику филиала и особенности местного рынка. Если компания активно развивается, то стажировка может проводиться на совершенно новом месте с целью последующей организации филиала, костяком которого станут стажирующиеся сотрудники. К сожалению, обратная ротация кадров из периферии в центр гораздо менее заметна, но, тем не менее, компаниями регулярно проводятся тренинги по налаживанию связей между сотрудниками одного уровня для различных филиалов.

Когда речь заходит о стажировке молодых специалистов, этот термин обретает несколько иное значение. Стажировка проводится среди студентов и выпускников ВУЗов с целью их подготовки к дальнейшей работе в компании и корректировки образования, полученного в стенах вузов. Такие стажировки декларируются как курс углубленного изучения материала на практике и предполагают получение теоретических и практических навыков в выбранной области. Курс обучения обычно имеет продолжительность до шести месяцев, после чего стажер, проявивший должные навыки и мотивацию к работе может быть зачислен в постоянный штат компании.

К сожалению, на практике стажировка в крупных компаниях имеет неприятные подводные камни. Необходимо понимать, что заключение договора о стажировке не является каким-либо обязательством компании перед стажером, фактически он даже не становится ее сотрудником, а сам договор может быть расторгнут в любой момент без объяснения причин. Успешное прохождение стажировки также не является какой-либо гарантией дальнейшего трудоустройства в компанию. В договорах редко оговаривается как предмет обучения, так и форма его проведения, никаких форм контроля успешного обучения не предусматривается. Таким образом, понятие повышения квалификации становится весьма относительным для сотрудника. Для многих стажировок характерен краткий инструктаж по основам будущей операционной деятельности и дальнейшая работа по специальности. Стоит отметить, что зачастую квалификация стажера слабо отличается от квалификации сотрудников младших позиций, но отсутствие опыта после ВУЗа мешает им получить постоянную позицию в штате.

Характерной особенностью подобных стажировок является то, что на них всегда приглашаются люди с минимальным опытом, а чаще с полным его отсутствием. Отсутствие опыта является серьезным препятствием к получению работы в более или менее крупной компании, поэтому большинство из них активно привлекают студентов для стажировки. Преимуществом такой формы занятости для компании является относительно низкая стоимость персонала на данной позиции, операционные задачи, для которых не требуется длительное обучение и отсутствие обязательств перед стажером. Ситуации, в которых полугодовая стажировка заканчивалась увольнением стажером по факту окончания договора, нередки в ИТ-компаниях, поэтому текучка кадров на данных позициях довольно велика.

Длительная стажировка молодых специалистов для компаний становится прекрасной возможностью обойти ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации – «Испытание при приеме на работу не устанавливается для: ... лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня

получения профессионального образования соответствующего уровня;»²⁸. В случае приема студента на стажировку, компания получает официальное разрешение на шестимесячный испытательный срок, в течение которого трудовые отношения могут быть прекращены в любой момент. Помимо этого, срок стажировки не учитывается как рабочий стаж, так что если по ее окончании не был заключен трудовой договор, то студент не получает возможности подтвердить имеющийся опыт работы документально.

Стоит отметить, что картина стажировок за рубежом носит более плачевный характер – срок стажировки для выпускников ВУЗов может составлять 12 месяцев, а последующее заключение контракта происходит реже, чем в российских компаниях. Часто крупные сбытовые компании предпочитают набирать стажеров на 3-6 месяцев в качестве дешевого нижнего персонала и заменять его по мере необходимости. Стаж стажировок для выпускников может составлять несколько лет.

В конечном итоге можно сказать, что стажировка является крайне разносторонним инструментом повышения квалификации сотрудников и помимо прямой пользы также представляет весьма эффективный, хотя и своеобразный инструмент контроля и отсева неперспективных специалистов с дополнительным бонусом в виде снижения финансовых издержек для самих компаний.

²⁸ ТК РФ, Часть III, Глава 11, ст. 70 «Испытание при приеме на работу», <http://www.zakonrf.info/tk/70/>