

ОБЗОР СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОНОРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Бишкек, 2007



Форум образовательных инициатив



◀ **helvetas** Kyrgyzstan ▶

Swiss Association for International Cooperation



**inter
cooperation**
Kyrgyzstan
Natural Resource Management
Rural Economy
Local Governance and Civil Society



Education and Culture

Tempus

Данный документ был разработан с участием представителей следующих донорских агентств и проектов: Азиатский банк развития (АБР), Фонд Евразия в Центральной Азии (ФЕЦА), Европейский фонд образования (ЕФО), Форум образовательных инициатив, Германское общество технического сотрудничества (ГТЦ), Хельветас (Швейцарская ассоциация международного сотрудничества), Международная организация труда (МОТ), Интеркооперейшен (Intercooperation), Инвент (InWent), Темпус (Tempus), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), ЮСАИД (USAID), Университет в Центральной Азии, проект Всемирного Банка «Сельское образование»

СОДЕРЖАНИЕ

Письма официальной поддержки	3
1. Краткое резюме	12
2. Введение	13
3. Что подразумевается под профессионально-техническим образованием?	14
4. Текущие проблемы системы ПТО Кыргызской Республики	17
5. Видение системы ПТО – Что означает хорошо развитая система ПТО и как она бы выглядела в Кыргызской Республике?	22
6. Решение каких проблем должно быть выдвинуто на первый план для того, чтобы превратить систему ПТО Кыргызской Республики в конкурентоспособную и рыночно-ориентированную?	23
7. Заключительные комментарии	29
8. Приложение	30

АББРЕВИАТУРА

ГАПТО	Государственное агентство по профессионально-техническому образованию
ЕС	Европейский Союз
ЗСБ	«Знакомство с бизнесом» (пакет учебного материала, разработанный при поддержке МОТ)
НПО	Начальное профессионально-техническое образование
ПТО	Профессионально-техническое образование
СНГ	Содружество независимых государств
СПО	Среднее профессионально-техническое образование
УНПО	Управление начального профессионально-технического образования



www.efcentralasia.org

БОРБОРДУКАЗИЯНЫН
ЕВРАЗИЯ ФОНДУ

Алматы Бишкек
Душанбе Ош

Кыргыз Республикасы,
720021, Бишкек,
Шопоков көчөсү, 89, 4 эт.
T: (996-312) 666 279
681 307
680 726
Ф: (996-312) 665 679
E: eurasia@eurasia.kg

EURASIA FOUNDATION
OF CENTRAL ASIA

Almaty Bishkek
Dushanbe Osh

89 Shopokova St.
4th floor, Bishkek,
Kyrgyz Republic 720021
T: (996-312) 666 279
681 307
680 726
F: (996-312) 665 679
E: eurasia@eurasia.kg

Bishkek, 28 February 2007

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document “*A Donor’s View of the Kyrgyz Vocational Education System*” produced by the VET Roundtable.

The Eurasia Foundation of Central Asia, Bishkek office, endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that Eurasia Foundation of Central Asia will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way it can and to the extent that it can.


Signature _____



Nathalie Losekoot
Name

EFCA, Director Bishkek office
Title



Национальный наблюдательный центр



Форум Образовательных инициатив



Юневок Центр

02/03/2007

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the VET Roundtable.

The Forum for Educational Initiatives wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that Forum for Educational Initiatives will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way it can and to the extent that it can.

Signature

Name

Title



Bishkek 720038, P.O. 1100, Kyrgyzstan; Tel: + (996 312) 66-32-47; Tel/Fax: + (996 312) 66-53-06
e-mail: anar@mail.kg

gtz 12.03.07

German Technical Cooperation
Германское техническое сотрудничество

720001 Бишкек
ул. Исаева, 105
Кыргызстан
T +996 312 61-17-43
F +996 312 61-17-42
E voc_training@gtz.kg
I www.gtz.de

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have contributed to and read the document "A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System" produced by the VET Roundtable.

The GTZ (German Technical Cooperation) project "Promotion of a demand – oriented network for vocational further training" wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that we will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way we can and to the extent that we can.

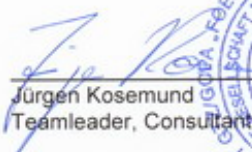
Германское общество
Технического сотрудничества (GTZ/ГТЦ) ОоОО

Головной офис: Эшборн/Таунус

Суд первой инстанции
Франкфурт/Майн, Германия
Регистрационный номер HRB 12394

Председатель Наблюдательного совета
Госсекретарь Эрик Штатер

Исполнительные директора
Д-р Бернд Аленблеттер
Вольфганг Шмитт


Jürgen Kosemund
Teamleader, Consultant



16/02/2007

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the VET Roundtable.

Helvetas (Swiss Association for International Cooperation) wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that Helvetas (Swiss Association for International Cooperation) will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way it can and to the extent that it can.

Signature



Name

Guy Merand

Title

Program Director Helvetas Kyrgyzstan

02.03.2007

Helvetas



ILO SUBREGIONAL OFFICE

Petrovka 15, apt. 23, 107031 Moscow, tel. (095) 933-08-10, fax (095) 933-08-20

Субрегиональное бюро Международной организации труда в Москве

ул. Петровка 15, офис 23, 107031 Москва, тел. (095) 933-08-10, факс (095) 933-08-20

16 May, 2007

Ref. _____

To Whom It May Concern

The International Labour Organization Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia (Moscow) has reviewed the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the Vocational Education Training Roundtable.

ILO endorses the results of the Roundtable discussions which are shedding additional light on the challenges and obstacles for strengthening and improving the VET system in Kyrgyzstan. ILO also shares, by and large, the underlying ideas and approaches of this document.

ILO is by all means supporting the work on the VET in Kyrgyzstan: it has been active in this field and is committed to continue its work therein, notably because the country has adopted the ILO's KAB approach and has taken the initial steps in introducing the modular skills training. The ILO is pleased to participate in the Roundtable discussions and donor's cooperation.

On the other hand, as a international advisory agency ILO perceives its role as providing information and international experience on best practices, consultations and recommendations to the constituents to enable them to make well-informed choices and to support them technically within their choices.

In compliance with its role and mandate, the ILO would like to reiterate its full commitment to continued participation in the group work, coordination and cooperation, as well as to support to the ongoing and future cooperation in the field of VET in Kyrgyzstan, without committing itself to all detailed statements and views expressed in the document.

In view of the above, I also wish to confirm that ILO will provide support in all areas that lead to the improvement of VET system in Kyrgyzstan.


Wiking Husberg
Acting Director
ILO SRO Moscow



Ref N° 47

26/02/2007

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the VET Roundtable.

Intercooperation (Swiss Foundation for Development and International Cooperation) wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that Intercooperation will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way it can and to the extent that it can.



Name

Representative of Intercooperation in the Kyrgyz Republic

Title



Tempus



Education and Culture

**NATIONAL TEMPUS OFFICE, KYRGYZSTAN
ТЕМПУС ПРОГРАММАСЫНЫН УЛУТТУК ОФИС
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОФИС ПРОГРАММЫ ТЕМПУС**

89 Shopokov Str., Mega-Comfort Centre, 4th floor, off. 6
Bishkek, Kyrgyz Republic 720021

720021 Кыргызская Республика, г. Бишкек
ул. Шопокова 89, центр Мега-Комфорт, 4 этаж, каб. 6

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the VET Roundtable.

The National Tempus Office wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that the National Tempus Office will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way it can and to the extent that it can.

Coordinator



Sergey Kasymkulov

March 2, 2007

Tel/Fax: (+996 312) 68 08 56
Mob.Tel: (+996 312) 95 38 15
E-mail: skasymkulov@yahoo.com

12/05/2007

To Whom It May Concern

The United Nations Development Programme (UNDP) supports the Government of the Kyrgyz Republic in its efforts to modernise the Kyrgyz Vocational Educational System. Since 2004 UNDP with the support of the Government of Norway has been implementing the Vocational Education for Street Children Project, which seeks to contribute to the efforts of the Kyrgyz Government and civil society in poverty reduction and increased life-quality through the establishment of vocational education courses for vulnerable children in vocational schools.

UNDP would like to express its entire support to the document “*A Donor’s View of the Kyrgyz Vocational Education System*” produced by the VET Roundtable, and wholeheartedly endorses and supports the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that UNDP will support the implementation and realization of the vision expressed in the report within its country programming framework.


Signature

Neal Walker
Name

Resident Representative
Title

12/03/2007

To Whom It May Concern

This is to certify that I, the undersigned, have read the document "*A Donor's View of the Kyrgyz Vocational Education System*" produced by the VET Roundtable.

I wholeheartedly endorse and support the ideas, concepts and sentiments expressed in this report.

I also wish to confirm that I will support the implementation and realization of the vision expressed in the report in whatever way I can and to the extent that I can.



Signature

Wolfgang Schwegler-Rohmeis

Name

Team Leader&Consultant

Title

ОБЗОР СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОНОРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ

Данный документ обобщает мнения донорских организаций, работающих в сфере профессионально-технического образования и подготовки (ПТО) в Кыргызской Республике и представляет ряд рекомендаций для усиления и улучшения системы ПТО, являющейся существенным компонентом образовательной среды.

Содержание этого документа включает обзор системы профессионально-технического образования и подготовки в Кыргызской Республике, определяет и описывает существующую в настоящее время систему ПТО в Кыргызской Республике, ее настоящие социальные и экономические функции, а также роль ПТО в области образования и труда в КР. Хотя система профессиональной подготовки реформируется в настоящее время, учреждения системы ПТО запаздывают и отстают от частных образовательных учреждений в вопросах предоставления современного обучения и переподготовке квалифицированных кадров.

Данный документ также описывает проблемы системы ПТО с точки зрения основных доноров, работающих в секторе профессионально-технического образования и подготовки.

В частности, документ затрагивает такие вопросы как: ограниченное соответствие системы ПТО требованиям рынка труда, выраженное в недостатке необходимых навыков и механизмов обеспечения качества обучения; недостаточные связи с частным сектором; неясное видение или отсутствие конкретной стратегии своего будущего развития; а также ее ограниченные финансовые и человеческие ресурсы.

Данный документ определяет 10 ключевых критериев, присущих профессионально-техническим системам образования стран с развитой экономикой во всем мире, а также описывает мероприятия, проводимые Чешской Республикой, Эстонией и Казахстаном в переходный период, которые улучшили свои системы ПТО и превратили их в ценные механизмы и инструменты трансформации экономик данных стран в современные и конкурентоспособные.

После описания проблем, стоящих перед системой ПТО Кыргызстана, данный документ очерчивает необходимые действия для проведения реформирования, нацеленных на развитие конкурентоспособной и рыночно-ориентированной системы ПТО. Также документ описывает ключевые проблемы ПТО с точки зрения доноров, включая коррекционные меры, необходимые для развития системы ПТО, ее структуры, финансирования, учебных программ, системы квалификации и компонентов по повышению потенциала обучающего персонала.

Некоторые из ключевых рекомендаций были приоритезированы следующим образом:

- Система ПТО должна основываться на рыночно-ориентированном подходе, разработанном на основе рыночных принципов и использовании рыночных инструментов, таких как стимулы и поощрения для работодателей и образовательных учреждений для того, чтобы усилить ее развитие;
- Система ПТО также должна быть направлена на общественные интересы, такие как молодежь и население, представляющее группы риска. Она также должна установить ориентиры для учреждений ПТО с целью сочетания навыков, полученных в профессионально-техническом образовании и обучением на рабочем месте;
- Бизнес-структуры, промышленные организации, и организации трудящихся должны играть активную роль в развитии учебной программы и оценке навыков. Также необходимо усилить связи с промышленными предприятиями посредством предоставления рабочих мест и возможностью проходить стажировки/обучение на производстве в рамках системы ученичества;
- Системе ПТО необходим равный официальный статус в государственном финансировании наряду с другими образовательными подсекторами, и в идеале, желательно, чтобы она администрировалась одним государственным агентством;
- Крайне важно, чтобы система была децентрализована, в частности, это касается государственного финансирования: необходимо увеличение бюджетных ассигнований для учреждений ПТО, находящихся в отдаленных регионах и имеющих ограниченный доступ к качественным услугам образования, для роста заработной платы учителей, а также увеличение финансирования для проведения ремонта инфраструктуры и зданий;

- Национальная квалификационная система должна развиваться и быть улучшена в направлении открытости, прозрачности и гибкости в целях адаптации к потребностям рынка труда; и
- Учебный штат, помещения и оборудование должны быть обновлены и усилены наряду с учебными программами, основанными на потребностях обучения, и улучшением социального партнерства с заведениями ПТО, работодателями и организациями трудящихся

Данный документ отражает выработанное общими усилиями мнение 15 организаций, участвующих в его разработке. Группа разработчиков включала представителей более 6 стран, представляющих международные и национальные организации, работающих в сфере экономического развития и образования.

2. ВВЕДЕНИЕ

Данный документ предоставляет обзор:

1. состояния профессионально-технического образования в Кыргызской Республике,
2. видение того, как должна выглядеть система в будущем, и
3. некоторые альтернативы, которые могли бы помочь добиться реализации этого видения.

Основными целями этого документа являются поддержка дискуссий/дебатов среди донорских организаций, предоставляющих помощь системе ПТО для того, чтобы приоритизировать распределение этой помощи и улучшить влияние на финансирование системы ПТО в Кыргызской Республике. Также предполагается, что данный документ будет служить в качестве информативного и полезного инструмента для заинтересованных сторон и разработчиков стратегии образования Кыргызской Республики, работающих в сфере профессионально-технического образования. Документ представляет мнение международных доноров о существующей в настоящее время системе ПТО в Кыргызской Республике и предлагает рекомендации относительно того, как улучшить эту систему с точки зрения использования успешного международного опыта и извлеченных уроков.

Данный обзор был подготовлен в результате серии круглых столов по профессионально-техническому образованию. Участниками круглого стола являются представители международных организаций и агентств, работающих по вопросам ПТО в Кыргызской Республике. Участники круглого стола - это представители тех организаций, которые непосредственно предоставляют профтехобразование, а также те, кто оказывают техническую и финансовую помощь образовательным учреждениям ПТО и поддерживают реформу системы образования. В целом, участники круглого стола представляют собой коалицию организаций в Кыргызской Республике, имеющие международный опыт и опыт в проведении различного рода экспертизы в сфере ПТО. По истечении 2-х лет сбора информации и встреч с образовательными учреждениями ПТО, с частными работодателями, министерствами и ведомствами, члены круглого стола согласились обобщить весь этот опыт, включая извлеченные уроки с тем, чтобы использовать их для разработки данного документа, отражающего выработанные общими усилиями дальнейшие перспективы.

В связи с тем, что Кыргызская Республика имеет относительно ограниченные природные ресурсы, необходимо приоритизировать направления совершенствования навыков рабочей силы в целях повышения конкурентоспособности национальной экономики на международном рынке. Участники круглого стола ощущают, что изменения в международной экономике делают этот период весьма своевременным для вливания срочных инвестиций в систему ПТО и проведение реформы ПТО в Кыргызской Республике.

3. ЧТО ПОДРАЗУМЕВАЕТСЯ ПОД ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ?

Понимание термина «ПТО» участниками круглого стола

ПТО ставит своей целью подготовить людей для работы, принимая во внимание также все аспекты социальной, экономической и технической среды, а не только получение специфических навыков. ПТО относится не только к задачам, имеющим практическое направление, но также и к более обширному и более передаваемому виду обучения, которое требуется для достижения эффективности в работе, а также для всего периода жизнедеятельности работников.

Как правило, система ПТО ставит своей целью подготовить людей для профессионального роста. Задачей профессионально-технического образования является достижение следующих специфических результатов:

1. предоставление возможностей обучающимся приобрести обширный спектр знаний и навыков, необходимых для найма на работу, что представляет собой задачу начального профессионально-технического образования
2. обеспечение населения возможностями обновления знаний и навыков, получения дополнительных новых или совершенствование имеющихся знаний, навыков и квалификаций, что представляет собой задачу непрерывного профессионально-технического образования.

Эти задачи могут быть достигнуты в рамках системы образования, либо обеспечиваться более специализированными методами, предоставляемыми частным или общественным сектором на образовательном рынке, независимо от того, финансируется ли оно государством или нет (такими как профессионально ориентационные тренинги, обучение на рабочем месте, тренинг по

менеджменту, обучение в команде/группе, тренинг по разрешению проблем, обучение новым технологиям).

Профессионально-техническое образование можно сравнить с образованием в широком научном смысле, где теория и абстрактные концептуальные знания находятся в центре изучения, что является общей характеристикой высшего образования. Профессионально-техническое образование может находиться на уровне среднего или вузовского образования, а также может взаимодействовать с системой «ученичества», организованной на производстве. На вузовском уровне, профессионально-техническое образование обычно осуществляется технологическим институтом или местным специальным высшим учебным заведением. Несмотря на то, что профессионально-техническое образование все больше признается в системе высшего образования, и частично рассматривается академическим кредитом (т.е. по отношению университету), тем не менее, по своему определению профессионально-техническое образование не является высшим образованием.

До конца двадцатого века, профессионально-техническое образование фокусировалось на таких специфических профессиях, как автомеханик или сварщик, оно рассматривалось как образование, соответствующее развитию образования для части населения, представляющих общественный класс более низкого социального статуса. Вследствие этого, оно имело плохую репутацию, которая ассоциировалась именно с ним. Однако, по мере того, как рынок труда становился более специализированным, экономика стала предъявлять все больший спрос на специалистов с более специализированными навыками, государство и частный сектор стали все больше инвестировать в будущее профессионально-технического образования посредством финансирования общественных образовательных организаций и системы ученичества.

Настоящее положение системы ПТО Кыргызской Республики

В Кыргызстане формально система ПТО разделена на 3 уровня: начальное профессионально-техническое образование (НПО), среднее профессионально-техническое образование (СПТО), и высшее профессиональное образование.

Исходные данные по ПТО¹

	<i>НПО - профессионально- технические лица</i>	<i>СПТО - техникумы и колледжи</i>	<i>Всего</i>
Количество учреждений ПТО	112	72 - государственные, 6 - частные	190
Количество учащихся	26,390	35,580	61,970
Число принятых учащихся	14,555	15,705	30,260
Число выпускников	14,147	8,800	22,947
Количество преподавательского персонала	3,166	3,225	6,391

Начиная с 1994 г. и до начала 2007 г. Управление начального профессионально-технического образования (УНПО) находилось в подчинении Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики. С февраля 2007 г. НПО перешло в ведение Государственного агентства профессионально-технического образования. Среднее профессионально-техническое образование и высшее профессиональное образование находятся в подчинении Министерства образования и науки КР, которые являются одним из основ социально-экономического развития и совершенствования, являясь в то же время неотъемлемой частью системы непрерывного образования. Министерство образования также вовлечено в деятельность НПО, поскольку оно определяет требования к общеобразовательным предметам, которые должны включаться в учебную программу.

Главным образом, система профессионально-технического образования состоит из сети центров, которые находятся во всех регионах страны. В настоящее время в системе ПТО находится 112 профессионально-технических образовательных учреждений. В их число входит 93 профессионально-технических лицей, 10 профессионально-технических училищ (ПТУ), 7 специализированных профессионально-технических заведений при пенитенциарных учреждениях,

¹ Источник: Официальное письмо Управления начального профессионально-технического образования. Данные Министерства труда и социальной защиты за 2003-2004 учебный год.

одна специализированная школа для осужденной молодежи, и Токмокский индустриально-педагогический техникум. 64 профессионально-технических образовательных заведений из 112 расположены в сельских районах. 73 заведения финансируются республиканским бюджетом и 39 – местными бюджетами².

Существуют 78 средних профессионально-технических образовательных учреждений - техникумы и колледжи. 72 из них находится под юрисдикцией Министерства образования и науки Кыргызской Республики, а 6 из них являются частными. Остальные заведения управляются другими министерствами и ведомствами, такими как Министерство сельского хозяйства, Министерство здравоохранения и Государственным комитетом по строительству.

29,897 учащихся было зарегистрировано в учреждениях начального профессионально-технического образования в 2007 г. Соответствующее количество учащихся было зачислено в образовательные учреждения среднего профессионально-технического образования. В 2003/04 учебном году 22,767 учащихся, обучавшихся в учреждениях начального профессионально-технического образования, были профинансированы республиканским бюджетом, 18.595 студентов были поддержаны государством, в то время как 4,172 учащихся обучалось на контрактной основе и оплачивали за свое обучение. В учреждениях начального профессионально-технического образования, финансируемых из местных бюджетов, 6,930 учащихся финансировались республиканским бюджетом и только 200 учащихся обучались на контрактной основе. Учащихся обучало более чем 3500 учителей и мастеров, работающих в системе начального профессионально-технического образования (НПО) и приблизительно такое же число преподавательского персонала - в среднем профессионально-техническом образовании. 74,5% из них - работают на полную ставку, а остальные 25,5 % - на полставки³.

Возраст, который требуется для обучения в системе НПО, обычно определяется требованием, при котором учащийся должен завершить 9 или 11 классов средней школы. Студенты в возрасте 16 лет, окончившие 9 классов общего среднего образования, зачисляются в основном в образовательные учреждения НПО продолжительностью в два или три года. Те, кто окончил 11 классов общего среднего образования, обычно обучаются в течение 1 года.

Учреждения НПО имеют образовательные программы, рассчитанные более чем на 155 профессий. Переход к рыночной экономике связан с ростом самозанятости, а также с ростом скрытой безработицы в сельскохозяйственном секторе, что требовало пересмотра перечня этих профессий для того, чтобы лучше отразить изменившиеся потребности рынка труда. Следующие профессии были определены Министерством образования и науки в качестве приоритетных профессий⁴: предприниматель малого бизнеса, комерсант, менеджер-референт, офис-менеджер, секретарь-референт, фермер, работник гостиничного комплекса, проводник международных туристических маршрутов, мастер по ремонту и обслуживанию компьютерной и офисной техники, наборщик-верстальщик на компьютере и другие. В начале 2003 и 2004 учебного года, средние профессионально-технические учреждения предлагали программы для 25 профессий. Негосударственные профессионально-технические учреждения проводят обучение ограниченному числу специальностей: по педагогике, экономике и менеджменту, технологиям обработки, в области гуманитарных и социальных наук. Только 2,4% из общего числа учащихся были обучены в этих заведениях.

ПТО также предоставляется частными образовательными учреждениями посредством предоставления программ неформального образования. Неправительственные организации, частные образовательные организации, специализированные профессиональные организации и индивидуальные тренеры, включая международных специалистов, оказывают услуги через предоставление и организацию тренингов. Министерство образования имеет систему регистрации частных образовательных учреждений. Продолжительность тренингов в рамках программ неправительственных организаций - от одного дня до недели, в то время как в специализированных тренинговых организациях специальная подготовка может длиться от нескольких недель до нескольких месяцев. Обучение в неформальном секторе образования рассматривает развитие рыночных навыков и знаний (бизнес-администрирование, включая

² Источник: Ежегодный отчет по числу учащихся Управления начального профессионально-технического образования. Данные на 1 января 2007 г.

³ Источник: Ежегодный отчет по числу учащихся Управления начального профессионально-технического образования. Данные на 1 января 2007 г.

⁴ Источник: Обзор среднего профессионально-технического образования в Кыргызстане, подготовленный Министерством образования Кыргызской Республики в 2004 Г.

фермерство и агробизнес) и профессионально-технические навыки (т.е. традиционные профессии, сектор услуг и навыки работы в производстве).

Учреждения ПТО отстают в развитии по сравнению с частными образовательными учреждениями, но предоставляют также некоторые неформальные образовательные услуги населению. Эти услуги включают в себя тренинги и переобучение безработных, тренинги для предпринимателей, тренинги для молодых предпринимателей в бизнес-инкубаторах.

Необходимо отметить, что профессиональное обучение может сыграть свою роль в социальной безопасности путем обеспечения граждан навыками для самозанятости или усилить навыки и знания, способствующие успешному поиску работы и трудоустройству, увеличивающие шансы потенциальных работников на рынке труда.

Система профессионально-технического образования реформируется в настоящее время. Основами этой реформы являются «План действий по реформе профессионально-технического образования Кыргызской Республики до 2010 г.» для НПО; «Государственная программа развития среднего профессионально-технического образования Кыргызской Республики на период с 2005 по 2010 гг.»; а также «План действий по реформе среднего профессионально-технического образования Кыргызской Республики на период с 2005 по 2010 гг.».

Результатами реформ должны быть создание современной системы профессионально - технического образования, в результате которой будет увеличена занятость взрослых, сокращена бедность и безработица социально уязвимых групп населения, а также достигнут рост производительности труда и трудовой конкурентоспособности.

4. ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПТО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Система ПТО Кыргызской Республики сталкивается с множеством проблем. Требуются срочные меры и мероприятия. С течением времени оснащение учреждений ПТО, потенциал человеческих ресурсов и репутация профессионально-технического образования среди населения все более ухудшается. Образовательные учреждения пытаются адаптироваться к потребностям быстроизменяющегося рынка труда и, с некоторыми исключениями, немногие из них способны удовлетворять потребности в обучении сельской и городской молодежи таким профессиям, как фермер или строитель, которые являются важными для экономического развития Кыргызстана.

В чем заключаются проблемы ПТО? – мнение доноров

Следующий раздел описывает, главным образом, основные проблемы системы ПТО с точки зрения основных доноров, работающих в сфере профессионально-технического образования и секторе обучения и переобучения взрослого населения:

ПТО не полностью соответствует спросу рынка труда и его требованиям к рабочей силе.

Это можно увидеть из имеющегося разрыва между навыками, недостатками и несоответствием между требуемыми и имеющимися навыками, переизбытка обучения некоторым профессиям и ограниченного охвата некоторых целевых групп. Такая ситуация возникла в результате внешних и внутренних факторов.

Одной из главных причин этого несоответствия является недостаточно развитые связи с работодателями. В результате существует дефицит информации относительно спроса рынка труда и его требований, а также дефицит дополнительных ресурсов, предоставляемых работодателями. Ощущается отсутствие ясной стратегии или механизмов реализации для достижения релевантности спросу рынка труда и его требованиям к рабочей силе.

Сама система является недостаточно гибкой, в которой доминирует вертикальное принятие решений, устаревшее распределение и использование ресурсов. Она имеет устаревшую инфраструктуру, недостаточное обеспечение обучающими материалами и тренингами для преподавателей, а также устаревшее и неэффективное управление. Отсутствуют механизмы обеспечения качества. В дополнение, отсутствуют условия для непрерывного профессионального образования наряду с признанием значимости предварительного обучения и опыта работы.

Рынок труда все еще слабо развит и такие ключевые силы рынка, как организации работодателей, не активно вовлечены в ПТО, в результате чего учреждения профессионально-технического образования не могут обеспечить соответствующее и рыночно ориентированное формальное и неформальное образование взрослых и молодежи, находящейся вне общеобразовательной школы.

Заинтересованные стороны на рынке труда, особенно те, кто работают в частном секторе, редко включаются в ПТО (т.е. через систему ученичества), а образовательные учреждения недостаточно наделены полномочиями в построении социального партнерства с работодателями или их организациями. Работодатели часто предпочитают обучать своих собственных работников без сотрудничества с системой ПТО, т.к. выпускники профессионально-технических школ имеют мало практического опыта. Обучение и переобучение взрослых проводится для незначительного числа безработных и в редких случаях обеспечивает рабочую силу необходимыми навыками, требуемыми рынком труда. Это отражено в текущей ситуации рынка труда Кыргызской Республики, который наводнен академическими работниками (экономистами, юристами и т.д.), в которой, в то же время, не хватает квалифицированных рабочих в таких отраслях, как строительство, ремонт автомобилей, туризм, обрабатывающая промышленность и сельское хозяйство.

В системе ПТО не имеется ясного видения своего положения в социально-экономическом развитии Кыргызской Республики; она нуждается в разработке комплексной стратегии для своего будущего развития, имея в настоящее время слабо разработанную стратегию.

Система ПТО администрировалась и все еще частично администрируется несколькими министерствами, при этом характерна небольшая координация стратегий и действий между ними. В некоторых инстанциях планы и действия противоречат друг другу. Решения часто принимаются на основе фрагментированных и слабых знаниях системы управления. Благоприятные условия редко создаются как правительством, так и менеджментом на различных уровнях. В последние 15 лет была проведена незначительная реформа системы ПТО. Обучение и профессии, предложенные профессионально-техническими заведениями, не учитывают потребности большинства представителей малого и среднего бизнеса, и они менее всего связаны с нуждами самозанятых. Все еще преобладают старые рассуждения о ПТО: не было сделано существенных и общенациональных сдвигов в изменении направления, сфокусированного на развитие рыночной экономики. Такое отсутствие четкого определения роли ПТО в экономической системе Кыргызской Республики является основной причиной проблем. Не существует ясного видения будущего развития системы ПТО и как она может быть интегрирована в республиканские/региональные планы развития.

Бюджет ПТО, выделяемый из республиканского бюджета, незначителен и имеются существенные различия в устойчивости финансирования профессионально-технических учреждений республиканским и местными бюджетами.

Бюджет ПТО, финансируемый за счет республиканского бюджета, ограничен и зачастую ресурсы используются неэффективно и нерационально.

В настоящее время государство финансирует образовательные учреждения, но не тренинговые программы или качественное совершенствование, что приводит к тому, что в учебных заведениях поддерживается тот же существующий порядок без стимулирования развития. Государственные средства в большей степени направляются на финансирование 4 защищенных статей: заработную плату, выплаты в Социальный фонд, стипендии и питание. Такой нисходящий подход от центра вниз, используемый при планировании и распределении бюджетных средств, означает, что распределение финансовых ресурсов в реальности не основано на потребностях учебных заведений. Хотя, образовательные учреждения ПТО в некоторой мере привлекают средства из различных источников, однако, работодатели не вовлечены в финансирование обучения, а местные возможности в привлечении дополнительных средств не используются в полном объеме.

Во многих случаях, профессионально-технические заведения, которые финансируются через местные бюджеты, не получают зарплаты, стипендии для учащихся, расходы на питание и проведение небольшого ремонта в полном объеме или только после некоторых задержек. Это серьезно влияет на процесс преподавания: студенты отсутствуют на занятиях, если не выдается вовремя стипендия, а учителя пропускают занятия, если зарплата задерживается.

Государственное агентство по профессионально-техническому образованию при Правительстве КР (ГАПТО) имеет ценные человеческие и финансовые ресурсы, которые используются неэффективно, и функционирует на основе устаревших требований, законов и постановлений.

Многие функции ГАПТО такие, как ответственность за учебные программы или разработка учебных материалов, не исполняются или реализуются чисто символически, главным образом, из-за ограниченного финансирования. Большой объем работы, проделанной ранее УНПО, никогда не доходил до образовательных учреждений. Такая деятельность, как разработка модульных учебных программ, новых стандартов, и т.д., остаются, главным образом, только на бумаге. Результаты деятельности ряда проектов, финансируемых международными донорскими организациями, а также знания и опыт, приобретенные во время учебных поездок за рубеж, недостаточно внедряются и применяются в системе ПТО. Большая часть ресурсов используется в рамках усложненной регулирующей и контролирующей нормативно-правовой базы, которая была разработана еще в советские времена. Директора профессионально-технических учреждений затрачивают большую часть своего времени для того, чтобы удовлетворить различные несоординированные и внезапные ежемесячные проверки, которые больше сфокусированы на контроле и наказаниях, а не на мотивации и наставничестве.

Потенциал управления на всех уровнях в целом ограничен.

В целом, директора профессионально-технических заведений являются администраторами, исполняя задачи, поставленные им центральными органами образования в Бишкеке, также они имеют мало свободы и потенциал фактически управлять образовательными учреждениями. Во многих случаях, директора и заместители директоров имеют ограниченные управленческие навыки (такие как планирование, разработка стратегии, мониторинг, маркетинг, коммуникации (навыки общения) и т.д.), которые выходят за пределы процесса преподавания. Отсутствие Совета директоров означает, что зачастую директор является решающим фактором относительно того, насколько успешно учебное учреждение привлекает учащихся. В дополнение необходимо отметить, что директора не всегда назначаются на основе их знаний и профессиональной компетенции; эта дверь открыта для проявления и развития коррупции и семейно-клановой системы. На местном и республиканском уровнях органам управления образованием не хватает управленческих навыков и понимания того, как необходимо развивать образовательное учреждение, не отставая при этом от современных требований, предъявляемых к образовательным учреждениям.

Профессионально-технические учреждения имеют ограничения в сфере финансовой и управленческой автономии. Решения по управлению активами, развитию учебных курсов и т.д. принимаются на центральном уровне, а финансовый менеджмент централизован посредством специальных счетов.

Система ПТО Кыргызской Республики нуждается в децентрализации. Профессионально-технические учреждения не стимулируются зарабатывать доходы вследствие действующего законодательства по специальным счетам и использования подхода «от центра вниз» при планировании бюджета. Любой доход, получаемый профессионально-техническими учреждениями, должен в начале до его получения планироваться и утверждаться в Бишкеке, и далее заработанные доходы поступают на специальный счет, который может использоваться только после утверждения плана расходов и одобрения центральными органами управления. Аналогично, основные вопросы управления, такие как списание устаревшего и вышедшего из строя или полуразрушенного оборудования, нельзя решить на местном уровне. Профессионально-технические учреждения все еще, в основном, финансируются республиканским бюджетом. Однако существуют исключения: некоторые учреждения зарабатывают ограниченные доходы за счет предоставления населению платных курсов и ведения производственной деятельности. До сих пор не существует такого подхода финансирования, при котором было бы возможно изыскивать различные источники финансирования, например, привлекать средства от работодателей.

Немногие преподаватели обновили свои знания и навыки по своим предметам или в области современных, личностно-центрированных методологий в течение последних 15 лет (за исключением некоторой деятельности, финансируемой донорами, и тренингов, проведенных Методологическим отделом при существовавшем ранее Управлении начального профессионально-технического образования).

Методы преподавания, используемые в профессионально-технических заведениях, в целом устарели и зачастую не соответствуют требованиям обучения подростков или взрослых. Учителя и мастера редко обновляют свои знания и навыки, имея при этом ограниченные контакты с деловыми кругами.

Низкие зарплаты и почасовая оплата труда учителей за проведенные занятия приводят к тому, что профессия учителя профессионально-технических учреждений стала непривлекательной и непрестижной для молодых специалистов. Это приводит к высокой текучести молодых кадров, в результате чего в системе ПТО работают пожилые учителя предпенсионного и пенсионного возраста, имеющие низкий уровень мотивации улучшать свои профессиональные знания и методы преподавания.

Учителя в профессионально-технических учреждениях получают зарплату в размере около 1000 Сомов (приблизительно \$25) в месяц, что крайне не достаточно для того, чтобы поддерживать свои семьи. Таким образом, они нуждаются в дополнительном заработке, получаемом от деятельности своего личного подсобного хозяйства, малого бизнеса или на городских и сельских рынках труда. Низкие зарплаты не поощряют учителей более тщательно готовиться к занятиям, использовать новые методы преподавания или учитывать развитие технологий в своей сфере деятельности. Кроме того, очень трудно привлечь молодой преподавательский персонал. Эта ситуация усугубляется существующей системой начисления зарплаты для бюджетных работников на основе отработанного количества времени без учета времени на подготовку занятий.

Основным мотивом для большинства учащихся, регистрируемых для участия на курсах в профессионально-техническом учреждении, является ежемесячно выплачиваемая стипендия, бесплатное питание, и возможность получить среднее образование, получив при этом Диплом об окончании средней общеобразовательной школы для продолжения образования в высшем учебном заведении.

Социальная защита – это главная первоначальная функция системы ПТО в Кыргызской Республике, в то время как развитие навыков будущей рабочей силы ставится на второе место по значимости. Спорным является и то, что действительно ли бесплатное питание и повсеместно распространенная практика предоставления стипендий учащимся являются правильными мерами по сокращению бедности; а также являются ли профессионально-технические учреждения теми «правильными» учреждениями для обеспечения бедного населения социальной поддержкой. К тому же, распределение примерно половины недостаточных и ограниченных финансовых и человеческих ресурсов, а также учебного времени на изучение общеобразовательных предметов имеет отрицательное влияние на обучение молодежи практическим навыкам, т.к. время, выделяемое на приобретение необходимых профессиональных навыков, достаточно краткосрочно, а финансирование учебных материалов недостаточно. В связи с тем, что учащиеся (а также их родители) рассматривают профессионально-техническое учреждение только в качестве средства обеспечения определенного уровня социальной защиты, а также дополнительной возможности продолжить образование в техникуме или в университете, многие учащиеся демонстрируют низкий уровень мотивации на занятиях в классе, пропускают значительное число уроков, и только немногие более или менее заинтересованы в получении необходимых практических навыков.

Репутация и привлекательность профессионально-технического образования были слабыми и в советские времена, существенно снизившиеся в течение последних 10 лет для многих учебных заведений ПТО, что приводит к поиску и привлечению клиентов, число которых недостаточно.

В целом, в профессионально-технические заведения поступают учащиеся, которые не прошли тестирование при поступлении в техникумы или университеты или те, кто закончил всего 9 классов общеобразовательной школы. Профессии ПТО обычно непривлекательны для молодежи из-за устаревших учебных программ, ограниченных возможностей

трудоустройства после окончания (в настоящее время некоторые профессии, которым обучаются учащиеся, не существуют вообще в рыночной экономике⁵), плохого оборудования и учебных материалов для практически занятий и ухудшающей инфраструктуры.

Учебные программы, даже если они были частично обновлены, в целом не адаптированы к реалиям рыночной экономики, а изменения в учебных программах введены без соответствующего обучения учителей, адекватных учебных материалов и оборудования для преподавания.

Несмотря на то, что разработаны и имеются в наличии учебные программы для подготовки 155 профессий согласно перечню профессий, принятых Постановлением Правительством, многие из них все еще основываются на потребностях плановой экономики со своими требованиями для узкоспециализированных рабочих фабрик и больших государственных крестьянских хозяйств. В настоящее время только 85 профессий из этого перечня всех профессий фактически предлагаются в профессионально-технических заведениях. Работа по развитию учебных программ продолжается, но отсутствие (частных) работодателей и отсталость в быстром развитии современных технологий и навыков, таких как компьютеризация, автоматизация, строительство, ремонт автомобилей или современное фермерство. Профессионально-технические учреждения сами по себе дают мало свободы в адаптации учебных программ, несмотря на то, что некоторые из них видят потребность в быстром реагировании на развитие рынка местной рабочей силы. Введение новых учебных программ соответственно требует специфического обучения преподавательского состава, инвестиций в соответствующие цеха и учебные классы, а также в разработку учебных материалов.

В большинстве профессионально-технических учреждений не проводится практических занятий или учителя проводят только демонстрационные уроки, используя устаревшие учебники.

Проведение практических занятий фактически невозможно из-за ограниченного финансирования либо расходуемых сырья и материалов, либо инструментов. Учителя пытаются преодолеть эту ситуацию, требуя от учащихся приносить основные материалы в класс, а также просто демонстрируя практические навыки без привлечения самих учащихся использовать рабочие инструменты. Это отсутствие практической компетенции выпускников приводит к их неудовлетворительной подготовленности для рынка труда или самозанятости. Для большинства профессий эта проблема усугубляется отсутствием последних современных учебных пособий и учебников, удобных для изучения, раскрывающих теоретические и практические аспекты каждой сферы применения различных навыков как на кыргызском, так и на русском языках.

Система ПТО нуждается в прозрачных механизмах оценки и обеспечения качества

Механизмы оценки являются устаревшими и характеризуются отсутствием прозрачности. Нечасто используются другие инструменты проведения мониторинга качества и оценки, кроме оценивания учащихся. Ни профессионально-технические учреждения, ни Государственное агентство по профессионально-техническому образованию, не имеют четко структурированные и хорошо управляемые системы обеспечения качества.

Существует обширная сеть профессионально-технических учреждений, но большинство учебных зданий находятся в аварийном или неисправном состоянии, для чего срочно требуются инвестиции в дополнение к ежегодному косметическому ремонту, проводимому сотрудниками образовательных заведений.

Состояние инфраструктуры - здания, мастерские и оборудование – варьируется от плохого состояния к очень плохому. В некоторых случаях ситуация представляет собой опасность – протекают и разрушаются крыши, открыта электропроводка, оборудование установлено без защитных устройств, и т.д. Ситуация быстро ухудшается и требует незамедлительного решения в самое ближайшее время, иначе процесс преподавания будет находиться под угрозой.

⁵ Например, узкоспециализированные профессии, такие как мелиоратор-механизатор, экскаваторщик, бульдозерист.

Услуги, оказываемые системой ПТО для трудовых мигрантов и других маргинальных групп населения, некачественны и не ориентированы на их потребности.

Растущее число трудовых мигрантов Кыргызской Республики работает в странах СНГ и на Ближнем Востоке в качестве низкоквалифицированной рабочей силы. Зачастую они приезжают в другую страну без соответствующих навыков обучения и, таким образом, вынуждены выполнять любую работу без подписания официального контракта с плохими условиями труда и заработной платы. Переобучение, которое предлагается безработным, во многих случаях не ориентировано на потребности рынка труда и, таким образом, оно непривлекательно как для работодателей, так и для безработных. Другие социально уязвимые слои населения, такие как беспризорные, уличные дети, имеют ограниченный доступ к профессионально-техническому обучению, которое позволило бы им быть reintegrated в общество.

5. ВИДЕНИЕ СИСТЕМЫ ПТО – ЧТО ОЗНАЧАЕТ ХОРОШО РАЗВИТАЯ СИСТЕМА ПТО И КАК ОНА БЫ ВЫГЛЯДЕЛА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ?

Рынки труда во всем мире становятся более специализированными, а рыночная экономика требует все больше практических навыков. Во многих странах государство и предприниматели увеличивают свои инвестиции в будущее профессионально-технического образования в целях развития профессиональной деятельности.

Начиная с 20 века в мире система профессионально-технического образования и подготовки стала более разнообразной, все более ориентированной на потребителя и, следовательно, спрос на услуги высокого качества увеличился.

Идеальная система ПТО обладает следующими характеристиками:

1. Адекватная - обеспечивает учащихся необходимыми для рынка труда практическими навыками;
2. Гибкая и созидательная - отзывчива к изменениям потребностей работодателей;
3. Качественная – использует самые последние технологии, наилучшие учебные программы, и обеспечивает академичную целостность;
4. Доступная по цене обучения – могут приниматься те учащиеся, кто может получить наибольшую пользу от обучения;
5. Доступная и инклюзивная – открыта для всей рабочей силы, включая тех, кто не удовлетворяет типичным критериям поступления в образовательные учреждения ПТО, как например, инвалиды и представители других маргинальных слоев населения;
6. Личностно-центрированная – расписания занятий планируется в зависимости от желания учащихся и использования тех методов преподавания, которые нравятся учащимся;
7. Стабильная – заведения ПТО функционируют в течение года таким образом, что бывшие учащиеся могут возвращаться назад с целью переобучения в течение всей их рабочей карьеры;
8. Интегрированная – кредиты/зачеты, учебные программы и модули скоординированы во всей образовательной системе таким образом, что учащиеся могут приобрести практические навыки раньше и осуществить перевод в другие учебные заведения;
9. Значительная - прививает сильную рабочую этику и гордится своими учащимися, способствует профессиональному росту, которая длится на протяжении всей жизни;
10. Эффективно управляемая – т.е. администрация подотчетна, а деятельность ее прозрачна, использование такой системы финансирования, которая нацелена на достижение максимальной пользы для своих учеников.

Системы ПТО в промышленно развитых странах во всем мире основаны на вышеуказанных критериях, и рабочая сила Кыргызской Республики заслуживает такой системы, которая не предоставляет ничего бесполезного. Участники круглого стола полагают, что в настоящее время для Кыргызской Республики существуют возможности и требуется безотлагательное реформирование системы ПТО, которая бы соответствовала этим критериям. Несколько стран, находящихся в переходном к рынку периоде, изменили унаследованную систему ПТО, превратив ее в ценные инструменты для превращения экономики страны в современную и конкурентоспособную.

В Чешской Республике в секторе ПТО сосредоточен высокий процент молодежи (более 80%), что означает, что ПТО не отстает от академического образования в плане престижности. С точки зрения качества прежняя система ПТО стала устаревшей из-за перехода от плановой

экономики к рыночной, такая ситуация происходила во многих других странах. Будучи огромной и громоздкой системой, она была довольно стойкой и невосприимчивой к изменениям до недавнего времени, когда членство в Европейском Союзе помогло ей модернизировать свою стратегию ПТО, а также привлечь средства Европейского Социального Фонда для реализации проектов в ПТО. Один из наиболее интересных проектов – проект по разработке Национальной квалификационной структуры, которая будет завершена в конце 2007 г. Параллельно, модернизируются программы ПТО посредством выпуска расширенных национальных учебных программ, разработанных в сотрудничестве с социальными партнерами, которые будут укомплектованы детальными учебными программами, разработанными учреждениями ПТО в сотрудничестве с работодателями.

Другим примером служит Эстония, сделавшая большой прогресс в развитии своей системы ПТО за последние несколько лет. Национальная квалификационная структура в Эстонии была разработана как одно из условий присоединения к ЕС в 1997г. и была поддержана. Было создано 16 торговых палат (в области строительной промышленности, финансовых операций и т.д.), которые разработали стандарты для специфических видов деятельности (более 400 видов). В 2001 г. было создано Эстонское квалификационное агентство, которое подчинялось Министерству образования и науки с 2004 г. Это агентство ответственно за разработку и развитие профессиональных стандартов и выдачу сертификатов. Институциональная реорганизация учреждений ПТО была включена в этот важный процесс реформирования. Окончательным результатом является разработанная 5-ступенчатая квалификационная система.

В Казахстане быстрыми темпами развивается ПТО в ответ на экономическое развитие страны. Президент Казахстана признал важность ПТО в развитии страны. Правительство разработало и реализовало программу государственных инвестиций в систему ПТО, а ее учреждения стали обновлять свое оборудование и помещения. Работодатели и ассоциации работодателей были инициаторами реформы ПТО. Они начали инвестировать учреждения ПТО, и были вовлечены в развитие содержания программ обучения и найма соответствующего персонала. Учреждения ПТО стали более активными в развитии партнерства с местными и международными компаниями для модернизации оборудования, помещений, методов преподавания и технологий. Высокий уровень конкуренции характерен при поступлении в некоторые профессионально-технические учреждения, несмотря на высокую оплату. Эти пользующиеся спросом учебные заведения стали первыми, которые установили хорошие связи с работодателями, улучшили качество предоставляемых услуг и уровень подготовки трудоспособных выпускников.

6. РЕШЕНИЕ КАКИХ ПРОБЛЕМ ДОЛЖНО БЫТЬ ВЫДВИНУТО НА ПЕРВЫЙ ПЛАН ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ПРЕВРАТИТЬ СИСТЕМУ ПТО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В КОНКУРЕНТОСПОСОБНУЮ И РЫНОЧНО-ОРИЕНТИРОВАННУЮ?

Вряд ли кто-нибудь не согласится с тем, что система ПТО Кыргызской Республики нуждается в срочном проведении реформы для того, чтобы стать быстрореагирующей на потребности рынка труда, предлагать заманчивые образовательные альтернативы для молодежи и безработных, а также создать лучшие условия поощрения персонала на всех уровнях. Подобные реформы должны быть хорошо скоординированными со всеми заинтересованными сторонами, между которыми должны быть установлены контакты на основе комплексного метода, сближая вопросы реформы на всех ее уровнях и во всех подсекторах системы ПТО. В этой связи определяются и кратко обсуждаются следующие ключевые вопросы и проблемы с точки зрения доноров.

Рыночно-ориентированный подход

Рыночно-ориентированный подход – это крайне важный вопрос, подразумевающий, по крайней мере, три таких аспекта, как тесные связи со сферой труда, система обучения, основанная на получении результата и гибкость. Система ПТО должна быть разработана таким образом, чтобы стать системой, опирающейся на рыночные принципы и гибко реагирующей на потребности и требования рынка, в частности, через децентрализованный и гибкий процесс принятия решений, администрацию и менеджмент. Во всех своих рабочих моментах должны также использоваться рыночные инструменты.

Такой подход требует различных взаимоотношений, как с внешней средой, так и внутри системы. Общественные средства должны распределяться открыто и прозрачно на тендерной основе для выбора наилучшего провайдера, предоставляющего качественные и эффективные образовательные услуги. Должны использоваться рыночные инструменты, такие как поощрения работодателей или учебных учреждений для усиления мотивации работодателей в целях вовлечения их в развитие ПТО.

Для того, чтобы тесно приблизиться к требованиям рынка и отразить рыночный спрос, должны быть пересмотрены связи между экономикой и системой ПТО. Широкий круг работодателей частного сектора должен участвовать как центральное звено в реформе ПТО и в проводимой в настоящее время политике мониторинга. Связи между работодателями, образовательными учреждениями и центрами профориентации должны быть усилены. Должно быть, более сильное институциональное участие социальных партнеров, профсоюзов, организаций работодателей или торговых палат. Ассоциации работодателей должны больше влиять на содержание и результаты образования. Они должны также предполагать, что они будут софинансировать деятельность и развитие системы ПТО или вносить другие специфически вклады в развитие учащихся. Обучение по приобретению специализированных навыков должно быть неотъемлемой частью заключаемого контракта между работодателем и работником.

Однако система ПТО не должна рассматриваться только в качестве придатка рынка. Профессиональные программы обучения должны быть также нацелены на общественные интересы. Должны быть определены и установлены региональные или местные стандарты для учебных заведений ПТО с целью направить развитие их приоритетов в те виды обучения ПТО, которые могут быть ими предложены для подготовки работников всех профессий. Исследование местного и регионального рынка должно быть инициировано учебными заведениями ПТО (в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами, такими как ассоциации работодателей, торговые палаты, университеты и т.д.). Необходимо включать в такое обучение уязвимые слои населения, такие как трудоспособная молодежь, только начинающая свою деятельность (из семей с низкими доходами и с низкими образовательными достижениями), а также сочетать специальное обучение в учреждениях ПТО с обучением на рабочем месте. В дополнение к обучению предметам традиционного профессионально-технического образования, учебные заведения должны обеспечивать учащихся профессиональными и ключевыми практическими навыками (например, навыкам общения, межличностным отношениям и т.д.), обучая также и грамотности. Содействие в поиске работы и обучение, нацеленное на самозанятость, должны быть частью таких программ. Должно быть также продолжено последующее обучение выпускников после найма на работу. Должны проводиться и последующие исследования выпускников для проведения анализа их навыков на предмет того, насколько их навыки приемлемы для рынка. Такая деятельность должна являться общепринятой практикой и частью обычной работы учреждений ПТО.

Система ученичества может быть использована в качестве дополнительных механизмов обеспечения рынка труда рабочей силой с необходимыми навыками, и может опережать результаты формального образования и учебных заведений. Роль и статус системы ПТО в будущем будут зависеть от обеспечения выпускников соответствующей работой после окончания обучения. Программа «ученичества» является успешной в большой степени, т.к. ученики - подмастерья получают возможности попрактиковаться в своем занятии, а затем получить работу в бизнес-структурах или промышленности.

Изменяющиеся рынки труда, отношение работодателей, возможности финансирования и общие социальные условия, влияющие на молодежь, требуют комплексных и хорошо скоординированных действий. В значительной мере молодежь, особенно молодые женщины, слишком уязвимы и слабы в плане политического и социального участия для влияния на требования рынка. Должны быть разработаны специальные программы обучения, предназначенные для рынка труда, для того, чтобы увеличить возможность поиска работы для молодых людей посредством развития навыков. Они также должны быть ориентированными на уязвимую молодежь посредством предоставления пакета социальных услуг, включая грамотность и устраняющие недостатки образование, профессионально-техническое обучение и тренинг по профессиональной подготовке, помощь в поиске работы, профориентацию и консультации, а также другие вспомогательные услуги. Осуществление этих программ должно вовлечь государственные службы занятости, органы местного самоуправления и других партнеров, включая частные агентства по трудоустройству и учебные заведения.

Учащиеся должны активно поддерживаться в их поиске трудоустройства по полученной профессии через центры профориентации и центры занятости, через которые бизнес-структуры и индустриальные предприятия могли бы предъявлять спрос на различные навыки.

Существующие учебные программы должны быть пересмотрены для того, чтобы включить большее число занятий по бизнесу, предпринимательству, и другим важным элементам требований рынка. Эти занятия должны быть не факультативными, а обязательными. Дополнительно, необходимо проводить анализ предлагаемых учебных программ, чтобы убедиться, что на эти навыки все еще существует спрос, предъявляемый рынком. Такой анализ должен предлагать программы, поддерживающие новую стратегию развития страны, способствуя

развитию тех навыков, которые помогут экономике Кыргызской Республики стать конкурентоспособной на рынке, как на глобальном, так и на региональном уровне.

Специальный курс тренингов по «Предпринимательству» и «Знакомство с бизнесом» (ЗСБ) должны предлагаться системой ПТО в полном объеме. Программа ЗСБ предлагает целую серию обучающих материалов для обучения предпринимательским навыкам. Она предназначена для профессионально-технических учебных заведений, а также для средне образовательных школ. Программа ЗСБ направлена на развитие предпринимательских навыков, в процессе которой молодые люди не только приобретают навыки открытия своего бизнеса, но также повышают свою конкурентоспособность среди предприятий микро- и малого бизнеса. Цель ЗСБ не столько в подготовке молодежи для предпринимательской карьеры или самозанятости, сколько в развитии навыка «предпринимательского отношения» через повышение их осведомленности, навыков, возможностей, понимания трудностей, процедур и характеристик предпринимательской деятельности, что необходимо в будущем. Система ПТО должна концентрироваться на тех соответствующих секторах экономики, которые предлагают возможности для получения достойной работы, дохода и занятости. Такие сектора включают текстильную промышленность, развитие и обслуживание инфраструктуры, строительство, туризм, оптовую и розничную торговлю, а также другие виды услуг.

Система ПТО

Системе ПТО должен быть предоставлен равный статус в государственных структурах; планирование бюджета ПТО должно осуществляться на принципах равенства по сравнению с высшим образованием и средним образованием для избавления от низкой репутации ПТО; больше внимания должно придаваться будущему планированию и политическим решениям. Система ПТО должна рассматриваться как сочетание формального и неформального ПТО, работающей в рамках единой стратегии с ясно определенной миссией и принципами. Система ПТО станет больше удовлетворять потребности рынка труда, если она перейдет от затратной системы к системе «затраты – выпуск», ориентированной на получении результатов. Профессионально-технические заведения должны быть открытыми местным сообществам и учитывать потребности в обучении местного населения и ожидания работодателей по отношению к результатам квалифицированной рабочей силы. Кроме того, в профессионально-технических учреждениях больше должно генерироваться и использоваться инноваций, должен быть улучшен потенциал преподавателей, а также должны проводиться прикладные исследования.

В идеале, система ПТО должна администрироваться одним министерством или агентством⁶. Вторым хорошим вариантом может быть улучшение координации между всеми министерствами и ведомствами, вовлеченными в ПТО, используя при этом предыдущий опыт деятельности министерств, Всемирного банка, Азиатского банка развития и других доноров, а также опыт других стран. Таким образом, можно разработать и реализовать общее видение, стратегию и политику. Это создало бы современную систему ПТО, обеспечивающую высокое качество обучения и ее практическое применение, которое носило бы прикладной характер и признавалось рынком труда, отвечающей потребностям местных сообществ, работодателей и местных органов управления.

Путем объединения учебных заведений ПТО число студентов может быть увеличено, а число административного персонала уменьшено, что привело бы к сокращению затрат и более эффективному использованию ресурсов и концентрации на затратах обучения и инвестициях в меньшее число учебных заведений.

Децентрализация

Децентрализация является крайне важной и необходимой для быстро изменяющейся внешней среды, потому что она позволяет быстро и гибко реагировать на изменяющиеся технологии и требования рынка труда. Децентрализация должна быть построена на принципе взаимодополняемости⁷. Любое решение, которое может быть принято на нижнем уровне, должно быть делегировано этому уровню. Это повлечет за собой значительные изменения в законодательстве, предполагающие сокращение числа инспекций и больше наставничества и мониторинга, проводимые центральными органами образования.

⁶ В 2007 г. Правительство Кыргызской Республики создало новое Агентство профессионально-технического образования, которое объединило большие подсектора профессионально-технического образования в один государственный орган управления.

⁷ Принцип в социальной организации: функции, которые успешно выполняет подчиненная или местная организация, принадлежат более правильно ей, а не управляющей центральной организации.

С применением подхода «снизу вверх» в планировании и бюджетировании, а также в управлении персоналом и оперативном руководстве, учебные заведения ПТО могут мотивироваться, чтобы (а) лучше отвечать потребностям местного рынка труда и больше вовлекаться в связи с местными сообществами и работодателями, а также (б) стать активнее и более предприимчивыми в получении дополнительных доходов.

Финансирование

Финансирование профессионально-технических учреждений должно быть основано на методе финансирования из различных источников с широким перечнем многообразных источников финансирования, дополнительно привлекаемых средств в общий бюджет (т.е. вклады работодателей; увеличивающиеся оплачиваемые услуги, предоставляемые местному сообществу; оплата учащихся за обучение; продажа продукции учебного заведения; местный фандрейзинг или привлечение дополнительных средств на местном уровне от тренинговых фондов, вклады республиканского и местного бюджета). Во избежание злоупотреблений в финансировании и задержек в финансировании учебных заведений, государственное финансирование должно быть основано на двухуровневом принципе (республиканский и местный бюджет) без использования других управленческих уровней. Кроме того, должны быть созданы равные условия при финансировании учебных заведений в сельской и городской местности.

В связи с тем, что социальная защита является вторичной функцией профессионально-технических учреждений, планирование бюджета должно быть изменено коренным образом, а средства перераспределены соответствующим образом: фокус должен быть смещен от выплат стипендий и питания учащихся к реализации основной функции системы ПТО - обеспечению качественного образования.

При бюджетировании на основе принципа «сверху вниз» распределение средств зачастую не основывается на потребностях учебных заведений. Необходимо попытаться разработать различные варианты для предоставления больше свободы учебным заведениям ПТО в целях составления соответствующих бюджетов для повышения гарантий качества (например, подушевое финансирование). Необходимо изменить нормативно-правовые основы по специальным счетам для того, чтобы дать возможности учреждениям ПТО самостоятельно планировать и расходовать заработанные ими доходы.

Необходимо провести анализ бюджетных ассигнований для того, чтобы лучше финансировать бедные школы и неимущих учащихся, увеличить зарплату учителям, которая должна быть основана на минимальном потребительском бюджете, а также обеспечить достаточное финансирование практического обучения, ремонта инфраструктуры и повышение квалификации учителей.

Работодатели должны вносить свой финансовый вклад в подготовку и обучение своих (будущих) работников, которые должны поощряться, например, сокращением налогов (если они обучают своих собственных работников или если они софинансируют систему ПТО) или можно ввести новые дополнительные налоги для тех, кто не желает софинансировать ПТО.

Учебные программы

Учебная программа для каждой профессии должна быть разработана на основе модульной системы и реализована таким образом, что она позволит направлять учащихся заведений ПТО, а также взрослых, которые уже не проходят обучение.

Для студентов, которые были приняты в ПТУ после окончания 9 класса, технически учебная программа должна быть рассчитана на 2 года обучения, чтобы также завершить среднее образование (10-11 классы). Необходимо пересмотреть содержание общеобразовательных учебных предметов, которые требуются учащимся для завершения среднего образования, для того, чтобы они стали лучше ориентированными на конкретную профессию. Содержание профессионально-технического образования должно включать в себя соответствующее количество учебных модулей, а также должно также охватывать такие вопросы, как гигиена труда и безопасность на рабочем месте, а также развитие практических навыков. В дополнение необходимо отметить, что должны быть рассмотрены такие учебные модули, которые способствуют поиску работы, например, составление резюме, развитие навыков делового общения.

Для взрослых программа обучения состояла бы из таких же модулей, которые были изучены в заведениях ПТО, но эти модули должны были бы составлены на период, рассчитанный на 3 или 4 месяца, а не на 2 года. Центральное место при этом будет занимать развитие требуемых технических навыков посредством прохождения всесторонней активной практики и

поддержка такого развивающегося обучения, при котором изучается только основы теории. Взрослым, приступающим к изучению программы, необязательно завершать среднее образование, но им необходимо продемонстрировать общий уровень грамотности. Также, можно было бы разработать модули для обучения взрослого населения, нацеленные на их дополнительные потребности, такие как переобучение, повышение квалификации, дальнейшее образование и различные краткосрочные курсы.

Для того, чтобы сделать учебные программы рыночно-ориентированными, необходимо, чтобы учебные программы для всех уровней (и последующие любые изменения) были одобрены представителями соответствующих деловых кругов, промышленности и организаций трудящихся.

Система квалификации ПТО

Национальная квалификационная система, которая должна быть открытой, прозрачной, надежной, гибкой, независимой и устойчивой по отношению к коррупции, должна быть установлена с включением в нее прогрессивных уровней компетенций для практикующих специалистов различных профессий и специализаций. Она будет ясно информировать о том, какого рода обучение и на каком уровне учебные заведения проводят его, которые были отобраны на предмет соответствия рынку труда.

Информация о рынке труда должна служить исходной базой для разработки и развития квалификаций и программ обучения. Процесс включает в себя разработку профессиональных профилей, классификацию по уровню занятости и развитие квалификаций.

Разработка стандартов должна начинаться со сбора информации о рынке труда, которые должны быть оценены в соответствии со своими компонентами, содержанием, и процедурами. Вовлечение работодателей и других социальных партнеров является крайне важным. Стандарты и процессы аттестации тесно связаны с каждым уровнем компетенции, которые должны быть сформулированы и периодически обновляться в консультации с деловыми кругами и представителями промышленности, являющимися потенциальными работодателями выпускников ПТО, а также с организациями трудящихся и другими, относящимися к системе ПТО.

Необходимо рассмотреть подход при оценке и процессе проведения оценки, что приведет к разработке процедур и механизмов для признания предварительного обучения и опыта работы, а также допущение к различным уровням аттестации, которое может быть достигнуто либо (а) официально завершением предварительного уровня аттестации или (б) демонстрацией требуемых компетенций в профессиональных навыках.

Оценка компетенций должна включать в себя как теоретические тесты, так и практические. Экзамены по теории должны быть одобрены независимым агентством/комитетом, состоящим из представителей системы ПТО, работодателей и организаций трудящихся. Компетентность в навыках должна оцениваться на непрерывной основе индивидуальным инструктором программы. Такая оценка, проводимая инструктором, должна подвергаться мониторингу с помощью инспекций по проверке обеспечения качества от случая к случаю независимыми работодателями и представителями организаций трудящихся. Мониторинг, производимый этими представителями, позволил бы проводить периодические, внезапные проверки центров обучения в течение учебного времени, наблюдать учащихся во время практической деятельности и сравнивать оценку качества уровня профессионального мастерства и качества работы, проводимого собственными усилиями, с оценкой инструктора. Должны быть созданы и поддержаны независимые учреждения по проведению мониторинга.

Усиление потенциала персонала

Обучающий персонал должен уметь продемонстрировать соответствующий стандартный уровень владения имеющимися практическими навыками в целях определения их уровня при проведении аттестации, на котором они преподают, в совокупности с хорошими знаниями и практическим опытом преподавания профессионально-технических предметов для молодежи и взрослого населения. Таким образом, должны быть разработаны стратегия усиления потенциала персонала и программы для профессионально-технических заведений. Главная цель стратегии и программ заключается в обеспечении администрации учебных заведений и персонала:

- соответствующими знаниями и навыками для эффективного и рационального выполнения своих обязанностей;
- возможностями усовершенствовать свои знания и навыки;
- обеспечить своих клиентов высококачественным обучением, тренингами и другими услугами.

Стратегия усиления потенциала персонала должна поддерживать менеджеров, учителей и другой персонал возможностями обучения, поощрять их участие в курсах повышения квалификации, которые улучшат их знания и навыки, необходимые для работы. Такие возможности могли бы включать оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска для работников, желающих пройти долгосрочные обучающие программы, непосредственно связанные с их деятельностью. По возможности, такая стратегия должна предлагать рекомендации по поводу того, как учебные заведения могут мобилизовать ресурсы для оплаты участия в таких приоритетных обучающих программах и/или как возмещать такие расходы на обучение учителей/менеджеров, как командировочные расходы, затраты на проживание и транспортные расходы. Весьма важно, чтобы администрация учебных заведений поощряла потенциальные организации, предоставляющие услуги обучения и переобучения, использовать низкокзатратные и эффективные методы проведения обучения, включая дистанционное обучение и самообучение на основе использования компьютерных технологий. Усиление потенциала персонала профессионально-технических заведений позволит им участвовать в различных программах на грантовой основе для того, чтобы приобрести дополнительные средства.

Усиление потенциала персонала, стратегия обучения и учебные программы должны основываться на потребностях обучения. Крайне важно, чтобы анализ потребностей обучения сопоставлялся с потребностями рынка труда. Анализ оценки этих потребностей может быть проведен или организован назначенным ответственным лицом, который мог бы осуществлять надзор за деятельностью в сфере создания и усиления потенциала⁸.

Очень важно, чтобы учреждения системы ПТО усиливали свой собственный потенциал. Стратегия и программы должны принимать во внимание потенциал существующего Методологического отдела при Государственном агентстве профессионально-технического образования и Токмакский индустриально педагогический техникум для обучения учителей, инструкторов и инженерно-технических работников методологии, методам и навыкам обучения. Другая альтернатива - можно было бы создать новый институт или Центр, который начал бы развивать модульные тренинговые программы для профессионально-технических учреждений. Мы бы настойчиво рекомендовали осуществлять тесное сотрудничество профессионально-технических заведений, методологического отдела, Токмакского индустриально-педагогического техникума и других заведений системы ПТО с высшими учебными заведениями (университетами) для обучения учителей профессионально-технических заведений.

Также существует другая возможность для усиления потенциала персонала профессионально-технических учреждений посредством социального партнерства: например, трехсторонние взаимоотношения учреждений ПТО, работодателей и организаций трудящихся. Такие отношения смогли бы обеспечить возможности проведения обучения внутри компании, предложить обмен опытом и стажировки. Также это бы поощряло делать пожертвования на приобретение оборудования для учебных заведений и производить замену устаревшего оборудования и его деталей, развитие обучающих программ и обеспечение учебных материалов. Примером таких отношений может служить Координационный Совет конфедерации работодателей Кыргызской Республики. Эта организация объединяет работодателей с 3 профессионально-техническими училищами, находящимися в системе начального профессионально-технического образования г. Бишкек. Она была основана в 2005 г., главными целями которой являются развитие обучающих программ и учебных материалов, проведение тренингов для безработных и учащихся заведений ПТО.

При реализации стратегии усиления потенциала персонала учебные заведения не должны дискриминировать своих сотрудников по полу, возрасту, этнической принадлежности, вероисповеданию или политической принадлежности.

⁸ Рекомендация по менеджменту: каждое учебное заведение должно назначить в должности одного работника (например, заместителя директора или начальника отдела кадров) в качестве специалиста по обучению персонала. В его/ее обязанности входят налаживание постоянных контактов с тренинговыми организациями, обеспечение коллег информацией, фасилитация проведения анализа потребностей обучения, сотрудничество с другими учебными заведениями, образовательными институтами по вопросам обучения, контакты с местными бизнесменами по поводу спонсорства тренинговых программ, организация учебных туров, фасилитация индивидуальных планов по усилению потенциала учителей, административного и другого персонала заведения, инициирование разработки и реализации обучающих программ заведения и деятельности, обеспечение обмена информацией и знаниями между персоналом, а также другая деятельность в области обучения, основанного на принципе «равный равному».

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ

Участники круглого стола приветствуют все возможности обсудить/уточнить содержание данного документа с представителями Правительства Кыргызской Республики и других органов власти, имеющих отношение к системе ПТО. Участники круглого стола будут рады встретиться с представителями органов управления ПТО с целью ответить на вопросы, сформулированные и поднятые в данном документе. Для разработки краткого содержательного документа, многие положения были резюмированы и сокращены, и их участники готовы предоставить все необходимые разъяснения.

Комментарии и вопросы по содержанию этого документа на русском или английском языках, можно адресовать и направлять г-ну Сироко Мессерли, (sirocomesserli@helvetas.kg), который распространит их всем участникам круглого стола.

8. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение: Описание деятельности основных доноров, работающих в системе ПТО Кыргызской Республики

Приложение 1. Краткий обзор деятельности основных доноров и различных проектов, оказывающих техническую и финансовую помощь сектору ПТО в Кыргызской Республике

Таблица, представленная ниже, представляет собой обзор деятельности доноров и различных проектов, оказывающих поддержку системе ПТО в Кыргызской Республике:

	Европейский фонд образования	Фонд «Евразия в Центральной Азии»	Форум образовательных инициатив	ГТЦ	Хельветас	МОТ	Интеркооперейшн	Темпус	ПРООН	Университет в Центральной Азии	Проект «Сельское образование» фин. ВБ
Страница	31-33	34	35	36	37	38-39	40	41	42	43	44
Разработка учебных программ/деление их на учебные модули											
Стандартизация											
Учебники/разработка учебных материалов											
Усиление потенциала учителей & поощрения											
Улучшение управления учебными заведениями											
Оценка/мониторинг систем											
Улучшение инфраструктуры											
Реформа финансирования/бюджетирование											
Политический диалог/стратегическое планирование											
Финансирование проектов/поддержка республиканского бюджета											

Далее следует краткое описание основных доноров и проектов, оказывающих техническую и финансовую помощь системе ПТО Кыргызской Республики, включающее цели и ожидаемые результаты, бенефициариев (тех, кто получает выгоду от реализации проектов), заинтересованные стороны и партнеров, подходы и деятельность, регионы и продолжительность деятельности, а также соответствующие бюджеты.

Организация & Название проекта	Европейский фонд образования (ЕФО) Национальные квалификационные структуры (НКС)
Цели & ожидаемые результаты	<p>В 2007 г. проект имеет две основные цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Преобразование профессиональных стандартов в квалификационные структуры обучения, основанные на получении результата, в сфере туризма - Обзор опыта пилотного туристического сектора с точки зрения разработки обоснованного документа НКС, отражающего стратегию в области НКС. <p>Эти цели будут различаться согласно особенностям отдельных регионов и стран. Соответственно ожидаемые результаты в краткосрочной и среднесрочной перспективе, а также запланированная деятельность, нацеленная на достижение этих результатов, будут определяться в контексте ситуации, в которой находились страны в конце 2006 г.</p> <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Завершена разработка квалификационных структур пилотного туристического сектора в каждой стране, состоящих из согласованных квалификационных профилей обучения, основанных на получении результатов, описания уровней, подходов оценки (формальных, неформальных, неформального обучения). - В каждой стране разработан документ, содержащий стратегию относительно Национальных квалификационных структур. Эти документы будут включать в себя обзор пилотного опыта, определение стратегических проблем, отчет о проведении национальных консультаций и предложенные рекомендации для проведения будущих мер и мероприятий.
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Они будут включать в себя образовательные и обучающие сообщества, работодателей, профсоюзы, различные министерства и ведомства (такие как Министерство труда и социальной защиты КР, Министерство образования и науки КР), а также университеты и институты.
Подходы и деятельность	<p>Был разработан проект, начинающийся с использования стратегического подхода, способствующему/фасилиттирующему обучению в целях развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Осведомленности и информированности среди полисмэйкеров в партнерских странах в рамках международных дискуссий по вкладу национальных квалификационных структур в качественное профессионально-техническое образование - Понимания контекста специфических национальных квалификационных структур и связей между структурами НКС и общей характеристикой национальных систем образования - Обязательств, взятых на себя заинтересованными сторонами, на национальном уровне, по серьезному участию в дискуссиях по стратегии НКС - Основного технического и профессионального потенциала для разработки дизайна национальных квалификационных структур - Платформы для регионального сотрудничества и обмена опытом - Опыта, основанного на достоверной базе, в разработке стратегии и принятии решений по дизайну/структуре - Основного консенсуса среди ключевых заинтересованных сторон внутри каждой отдельной страны по стратегии, которая будет принята по национальным квалификационным структурам. <p>Деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Деятельность команд по разработке национальных НКС под руководством национальных координаторов - Национальные семинары, семинар для стран СНГ, региональный семинар для стран ЦА.
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан, Российская Федерация, Украина, Армения, Грузия 2005 – 2008 гг.
Бюджет	Примерно 150,00 Евро для стран Центральной Азии ежегодно

Организация & название проекта	Европейский фонд образования (ЕФО) Развитие навыков в целях сокращения бедности (РНСБ)
Цели & Ожидаемые результаты	<p>Общей целью трехлетнего проекта является развитие лучшего понимания возможной роли, которую может сыграть развитие навыков для сокращения бедности (в сельской местности) в целях приоритизации инициатив, предпринимаемых в реформировании текущей системы ПТО, в рамках национальной стратегии сокращения бедности и стратегии социально-экономического/человеческого развития страны.</p> <p>Специфические цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать развитию стратегического мышления внутри отдельных стран относительно того, как и каким образом предоставить возможности профессионально-техническим учреждениям превратиться в заслуживающих доверия партнеров в качестве провайдеров, предоставляющих бедному населению и партнерам возможности развития навыков в рамках проектов по сокращению бедности; 2. Обеспечить Комиссии/рабочие группы информацией и советами относительно того, как и каким образом интегрировать поддержку, осуществляемую в целях развития навыков и реформирования системы ПТО, в Курс вмешательств III типа. <p>Результаты, которые будут достигнуты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рекомендации стратегического характера, основанные на опыте работы, для реформирования системы ПТО; увеличение реагирования профессионально-технических учебных заведений на развивающиеся потребности в навыках у местных учащихся и предприятий (декабрь 2007 г.); - Изучение стратегии, усовершенствованной в Центральной Азии, посредством проведения обзоров на основе принципа «равный равному» в странах и обмен опытом по подобным инициативам в Юго-Восточной Азии через Международный институт ЮНЕСКО по планированию в секторе образования, (2007 г.); - Изучение стратегии, усовершенствованной посредством фасилитации диалога и обмена опытом между разработчиками стратегий (министерства) и исполнителями реализации стратегии (учебные заведения ПТО); - Принципы, согласованные для включения в развитие навыков в рамках НССБ и планирования помощи ЕС, а также определения проектов (2007 г.).
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Национальные полисмэйкеры являются ключевым центральным пунктом проекта. Национальные полисмэйкеры могут исследовать из опыта а) пилотных проектов на местном уровне, которые могут предоставить представление о выгодах стратегического партнерства на местном уровне, б) пилотных проектов, которые помогут определить препятствия на системном уровне, предотвращающие закрытость учебных заведений местным потребностям; ими могут являться либо нормативно-правовая база, либо просто существующая практика, в) проекта, который обеспечит возможностями для проведения диалога между учебными заведениями и министерствами и ведомствами.
Подходы и деятельность	<p>РНСБ – это проект изучения стратегии, подразумевающей конкретные меры и мероприятия, посредством которого будут предоставлены советы стратегического характера, предназначенные для заинтересованных сторон в различных странах.</p> <p>Часть проекта, касающаяся мер и мероприятий, имеет отношение к деятельности в пилотных учебных заведениях в сельской местности и развитию местного партнерства с ключевыми заинтересованными сторонами, нацеленных на улучшение услуг, предоставляемых учебными заведениями местным учащимся. Проекты на местном уровне будут подчиняться органами управления республиканского/центрального значения и будут вносить вклад в развитие стратегии полисмейкерам, которая будет фокусироваться на создании разрешительных структур, позволяющих поощрение партнерства.</p> <p>Деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Провести пилотную фазу деятельности - Подготовить стратегические направления для усиления реагирования учебных заведений ПТО - Организовать обмен международным опытом - Фасилитировать диалог между полисмейкерами и исполнителями, реализующими стратегии - Предложить принципы включения развития навыков в НССБ и техническую и финансовую помощь ЕС - Обмен опытом - Мониторинг.
Регионы & продолжительность деятельности	Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан 2006 – 2008 гг.
Бюджет	190,000 Евро (2007 г.)

Организация & название проекта	Европейский фонд образования (ЕФО) Разработка стратегии
Цели & ожидаемые результаты	Цель: Фасилитировать развитие интегрированной стратегии ПТО в сотрудничестве с двумя ответственными министерствами, социальными партнерами и практикующими специалистами ПТО Ожидаемые результаты: Совместная специальная комиссия по разработке стратегии ПТО, интегрирующая планирование и реализацию реформы ПТО в два подсектора ПТО
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Министерство образования, науки и молодежной политики КР Министерство труда и социальной защиты КР Работодатели Профсоюзы Учебные заведения ПТО Аппарат Премьер-министра КР Администрация Президента КР
Подход и деятельность	Фасилитация или содействие созданию совместной специальной комиссии/рабочей группы по разработке стратегии ПТО, планирование ее деятельности и разработка предварительных вариантов следующих документов: <ul style="list-style-type: none"> - Совместной стратегии Министерства образования и науки (МОНиМП) и Министерства труда и социальной защиты (МТиСЗ) по принципам реформы ПТО, - Аналитический обзор донорских проектов, работающих в сфере ПТО, - Критические вопросы реформы ПТО, выработанные с точки зрения работодателей/профсоюзов, - Технический Отчет по реформе ПТО.
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	Кыргызстан 2007 г. -
Бюджет	Будет определен

Организация & название проекта	Фонд Евразия Центральной Азии (ФЕЦА) Профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов
Цели & ожидаемые результаты	<p>Программа профессиональной подготовки и переподготовки трудовых мигрантов является частью большой пилотной инициативы ФЕЦА по внешней трудовой миграции.</p> <p><u>Цели</u> пилотной инициативы ФЕЦА по внешней трудовой миграции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Защита прав и законных интересов трудовых мигрантов в легальном трудоустройстве на территории Российской Федерации, Республике Казахстан, а также в Кыргызстане; • Предоставление информации трудовым мигрантам об имеющихся в наличии вакансиях в Кыргызстане и за его пределами; • Развитие диалога между гражданским обществом и министерствами и ведомствами по легализации трудовой миграции и защите прав трудовых мигрантов; • Расширение доступа трудовых мигрантов к профессиональной подготовке и переподготовке. <p>Таким образом, компонент профессиональной подготовки трудовых мигрантов является одной из задач комплексной программы по внешней трудовой миграции. <u>Данная задача направлена на расширение возможностей безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов в процессе легального трудоустройства в Кыргызстане и за границей:</u></p> <p><u>Цель:</u> Разработка и внедрение краткосрочных курсов по профессионально-техническому обучению/переобучению безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов по наиболее востребованным профессиям на рынке труда в Кыргызстане и за его пределами.</p> <p><u>Ожидаемые результаты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Расширенный доступ безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов к возможности краткосрочной профессиональной подготовки и переподготовки для легального трудоустройства в Кыргызстане и за его пределами; • Доступность краткосрочных обучающих программ • Доступ безработных граждан и трудовых мигрантов к возможности прохождения независимого тестирования для определения квалификации • Вовлечение работодателей к составлению обучающих программ и процессу тестирования профессиональных навыков
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<ul style="list-style-type: none"> • Безработные граждане и потенциальные трудовые мигранты • Государственное Агентство по профтехобразованию КР и Учебные заведения профессионально-технического образования • Государственный Комитет по миграции и занятости • Работодатели
Подход и деятельность	<p>С целью разработки и внедрения краткосрочных курсов по профессионально-техническому обучению/переобучению по наиболее востребованным профессиям ФЕЦА провел оценку состояния и потенциала профессиональных лицеев и других учебных заведений Кыргызской Республики (октябрь-ноябрь 2006 г.). Цели оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Идентифицировать наиболее востребованные профессии/специализации в Кыргызской Республике и Российской Федерации посредством проведения анализа рынка труда в этих странах • Определить состояние и потенциал (методологию преподавания, материалы учебных курсов, доступность адекватных ресурсов/оборудования и квалифицированных инструкторов) профессиональных лицеев и других учебных заведений в Кыргызской Республике по подготовке и переподготовке рабочих кадров • Определить затраты на организацию и внедрение краткосрочных курсов по наиболее востребованным профессиям/специализациям для безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов • Определить содержание краткосрочных курсов по наиболее востребованным профессиям/специализациям • Разработать практические рекомендации по внедрению краткосрочных курсов для безработных граждан и потенциальных трудовых мигрантов <p>На основе предложенных рекомендаций будут разработаны учебные материалы для обучающихся и преподавателей, которые будут переданы отобранным профессионально-техническим заведениям (январь-март 2007 г.).</p>
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	<p>Будет проведена оценка состояния и потенциала 22 учебных заведений - профессионально-технические лицеи и другие учебные заведения - в течение октября-ноября 2006 г.: 4 учебных заведения ПТО в Бишкеке - № 3, 4, 5, 100/ 1 в Чуйской области – Индустриально-педагогический техникум/ 4 в Иссыккульской области - №22, 14, 2, 82/ 6 в Ошской области - №12, 16, 65, 38, 62, Ошский технологический институт/ 3 в Баткенской области – №7, 8, 70/ 4 в Жалалабатской области –№ 1,36, 71, 75. Будут предоставлены рекомендации по тому, какие учебные курсы должны быть разработаны и где отобранные курсы должны преподаваться, основываясь на определенных затратах. Оценка результатов в 9 отобранных учебных заведениях, где выбранные курсы должны быть введены в процесс обучения.</p>
Бюджет	24,000 долларов США

Организация & название проекта	Форум образовательных инициатив (ФОИ) является неправительственной организацией, которая была создана в 2003 г. Его целью является предоставление легального статуса Национальному наблюдательному центру Кыргызстана (ННЦ) и Международному центру по профтехобразованию при ЮНЕСКО в Кыргызстане
Цели & ожидаемые результаты	<p>Национальный наблюдательный центр Кыргызстана был создан в ноябре 1996 г. при Комиссии по образованию и науке при Президенте Кыргызской Республики в рамках Соглашения между Правительством Кыргызской Республики и программой ТАСИС, финансируемой Европейским Фондом Образования, которая финансирует деятельность Национального наблюдательного центра. Международный центр по профтехобразованию при ЮНЕСКО в Кыргызстане был создан в 1999 г. Начиная с 2003 г. Дискуссионный клуб «Форум» работает также в составе ФОИ.</p> <p><u>Миссия:</u> Способствовать устойчивому развитию и сокращению бедности в Кыргызстане через поддержку профессионально-технического образования, обучения и фасилитацию между всеми заинтересованными сторонами на национальном, региональном и международном уровнях.</p> <p>ФОИ поддерживает развитие профессионально-технического образования посредством исследований, стратегических рекомендаций, распространения информации и создания/усиления потенциала и институциональных возможностей. ФОИ служит местным координационным офисом для установления и поддержки национальных, региональных и международных сетей в сфере ПТО.</p> <p><u>Сферы деятельности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ и экспертиза • Увеличение осведомленности и информированности • Создание/усиление и развитие потенциала и институциональных возможностей • Передача ноу-хау • Проектная деятельность • Обмен профессиональной информацией посредством компьютерных технологий
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<p><u>Целевая группа:</u> работники и учащиеся системы ПТО, полисмейкеры различного уровня (на уровне учебного заведения, местный уровень, региональный и национальный уровни), безработные и другие неимущие уязвимые слои населения.</p> <p><u>Партнеры:</u> Министерство труда и социальной защиты, Министерство образования и науки, компания «SBDC-Consult!», Центр общественных стратегий, Центр обучения взрослых, компания «SIAR», региональные методологические центры в Чуйской области, профессиональный лицей № 43, Сорос-Кыргызстан, Ассоциация сел.</p>
Подход и деятельность	<p>Основная деятельность ФОИ проводится в следующих сферах деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ ситуации ПТО и занятости • Внедрение методологий и новых подходов для: <ul style="list-style-type: none"> • Анализа рынка труда • Развития содержания ПТО • Обеспечение ПТО качеством и соответствием • Обеспечение информации, включая ключевые индикаторы • Оценка потребностей работодателей и заинтересованных сторон • Развитие социального партнерства, в частности, через Совет социальных партнеров <p>Развитие потенциала и институциональных возможностей ключевых заинтересованных сторон, в частности, через дискуссионный клуб «Форум»</p>
Регионы & продолжительность деятельности	Весь Кыргызстан, начиная с 1997 г.
Бюджет	Гарантированный запланированный бюджет отсутствует. Бюджет зависит от проектов.

Организация & название проекта	ГТЦ – Немецкое общество технического сотрудничества Продвижение сети, созданной на основе спроса рынка труда, для нового профессионально-технического обучения (начался в 2006 г.)
Цели & ожидаемые результаты	<p>ГТЦ проводит активную деятельность в сфере профтех образования начиная с 1994 г. Эта деятельность включала следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Консультации на системном уровне (до 1998 г.) - Развитие и внедрение новых профессий (до 2005 г.): Индустриально-педагогический техникум в г. Токмок (таких как автомеханик, механик, швея, инженер-механик в сельском хозяйстве) и в профлицее (ПЛ) № 99 г. Бишкек, ПЛ № 16 г. Ош (банковский служащий, специалист по ИТ, менеджер профсоюза и Союза провайдеров услуг) <p>Обширный опыт работы был сформирован на основе нового проекта «Продвижение сети, созданной на основе спроса рынка труда, для нового профессионально-технического обучения» который начался в 2006 г.</p> <p>Объектом проекта является определение квалификаций/навыков, необходимых для экономического развития в различных регионах Кыргызской Республики. Результаты должны быть полезными в разработке краткосрочного учебного курса. Проект поддерживает следующие сферы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Интеграция бизнес-сектора в Кыргызстане в систему профессионально-технического образования и будущего обучения - Анализ потребностей экономики Кыргызстана - Качество нового профессионально-технического обучения - Качество учебных заведений, предлагающих новое профессионально-техническое обучение - Квалификация участников нового профессионально-технического обучения - Сертификация нового профессионально-технического обучения - Мониторинг и оценка ПТО <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудоустройство участников краткосрочных курсов значительно улучшилось - 75% от выборочно отобранных предприятий подтверждают, что качество обученных людей удовлетворяет их требованиям - Бенефициарии, посещающие курсы повышения квалификации, улучшили свои предыдущие показатели обучения на 20 % - 30% безработных отмечают, что трудоустройство или самозанятость является для них целью посещения курсов - Минимум 40 % обученных людей являются женщинами.
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<p>Бенефициарии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - безработные; улучшение уровня их профессиональных навыков, успешное трудоустройство или самозанятость; - работники активно функционирующих предприятий, кто хотел бы улучшить свою ситуацию с работой после усовершенствования своей или получения новой квалификации или те, кто сталкивается с безработицей; - Люди, живущие ниже официального уровня бедности. <p>Партнеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Государственное агентство профессионально-технического образования КР и Учебные заведения ПТО - Министерство образования и науки - Государственный комитет по миграции и занятости - Работодатели и Торгово-промышленная палата - Проект Хельветас «ПСПО» и другие донорские организации
Подход и деятельность	<p>Гармонизация деятельности доноров: Семинары доноров (координация их деятельности, поддержка реформ)</p> <p>Макроуровень (системное консультирование): Консультации с заинтересованными сторонами; лидирующая роль в разработке и реализации системы мониторинга для проведения оценки новых тренингов; разработка качественных стандартов для нового обучения; разработка учебных модулей по Экономике; разработка нового обучения для электриков, электро/газосварщиков, сантехников и газовиков, специалистов завершеного строительства (строителей).</p> <p>Средний промежуточный уровень (работа на уровне союзов, объединений): Консультации с Торгово-промышленной палатой и другими объединениями; поддержка Торгово-промышленной палаты в разработке системы сертификации для нового обучения (частное и общественное партнерство «Бит-медиа» («PPP bit – media»))</p> <p>Микроуровень (лицеи и предприятия): Консультации; поддержка прямого сотрудничества между предприятиями и лицами; приобретение и установка оборудования (сварка); преподавание мультимедиа (сварка); идентификация требуемого дополнительного оборудования (для обучения электриков, электро/газосварщиков, сантехников и газовиков, специалистов завершеного строительства (строителей)).</p>
Регионы & продолжительность деятел.	<p>Все регионы Кыргызской Республики:</p> <p>Фаза I: ноябрь 2005 г. – ноябрь 2006 г. Фаза II: декабрь 2006 г. – май 2009 г.</p>

Организация & название проекта	Хельветас (Швейцарская ассоциация международного сотрудничества) Проект по сельскохозяйственному профессионально-техническому образованию (ПСПО)
Цели & ожидаемые результаты	<p>Общая цель: Проект способствует развитию сельской местности через продвижение местных механизмов устойчивого финансирования и предоставления обучения фермеров в качестве сельских предпринимателей, что позволит повысить их социальный и экономический статус.</p> <p>Цель 1: Консолидация: способствовать и фасилитировать государственную систему ПТО в принятии ключевых компонентов и достижений фермерского образования в целях консолидации достижений первой фазы проекта.</p> <p>Эта цель относится к передаче процесса разработки учебных программ для трехлетнего учебного курса, предназначенного для 8 партнерских учебных заведений ПТО в Нарынской и Баткенской областях, с специфическим уклоном на усиление чувства собственности у заинтересованных сторон и устойчивых механизмов финансирования практического обучения.</p> <p>Цель 2: Адаптация и Управление Образованием: инициировать создание механизмов со финансирования путем повышения чувства местной собственности в целях реализации модульной учебной программы для обучения молодых людей и потенциальных фермеров в качестве сельских предпринимателей.</p> <p>Совместно с учебными заведениями, которые присоединились к ПСПО на конкурсной основе во второй фазе проекта, проект, основанный на опыте своей деятельности в Нарынской области, развивает новый краткосрочный и модульный курс для «фермеров-предпринимателей» наряду с созданием местных тренинг фондов профессионально-технического обучения для устойчивого финансирования нового курса.</p> <p>Цель 3: Лоббирование в целях проведения системной реформы: содействовать проведению дискуссий и обмену мнениями по выбранной ключевой стратегии и рабочим вопросам среди заинтересованных сторон, которым необходимо адресовать проведение институциональной и системной реформе.</p> <p>Проект прилагает усилия для постоянного вовлечения необходимых заинтересованных государственных сторон для получения официального признания нового учебного курса и подходов в со-финансировании. Вопросы реформы, касающиеся системы ПТО в целом на всех уровнях, адресуются проектом посредством своего собственного лоббирования, а также путем поиска точек соприкосновения с другими донорами и проектами, работающих в сфере реформы системы ПТО в Кыргызстане.</p>
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<p>Прямые бенефициарии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Студенты, посещающие новые курсы для фермеров (в общей сложности более 1200 учащихся и около 500 выпускников); • Обученные и поддерживаемые проектом преподаватели, использующие активы проекта (новые учебные программы, учебники и т.д.); • Администрация учебных учреждений, обученные и поддерживаемые современному менеджменту учебными заведениями; • Республиканский и областной методологические центры (РМЦ/ОМЦ), вносящие вклад и являющиеся в то же время собственниками процесса совместной разработки учебных программ. <p>Партнеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 профессионально-технических учебных заведений в Нарынской, Баткенской, Иссыккульской и Чуйской областях по разработке учебных программ и реализации учебных курсов; • РМЦ/ОМЦ и Государственное Агентство по профессионально-техническому образованию по разработке учебных программ и их стандартизации; • Местные Тренинг Фонды по профессионально-техническому образованию, которые занимаются поиском финансирования из местных и общенациональных источников и повышающие чувство местной собственности; • Сельские Консультативные Службы (СКС), TES-центр, сельскохозяйственные университеты в Бишкеке и Нарыне по разработке учебников и обучения учителей; • Мисереор, Посольство Королевства Нидерландов и ГТЦ в Баткене по со-финансированию; • Проект ГТЦ по ПТО в целях лоббирования и проведения системного реформирования.
Подход и деятельность	Проект разрабатывает посредством процессов участия заинтересованных сторон – вовлечение фермеров, учителей, учащихся и представителей органов управления образованием – новые рыночно-ориентированные учебные программы для фермеров мужского и женского пола по эффективному успешному управлению своими частными фермами. На основе учебных программ было разработано около 70 учебников на кыргызском языке, а также были внедрены такие инновации, как система «ученичества», реальные практические занятия и микро кредитование бизнес проектов учащихся. Учителя постоянно обучаются по использованию учебных программ, новым технологическим разработкам по своим предметам и методам обучения, где в центре находится обучаемый. Директора учебных заведений, заместители директоров и бухгалтера участвуют в полугодовых тренинг программах по совершенствованию управления учебными заведениями. Новые дополнительные финансовые ресурсы от местных сообществ, компаний и доноров стали доступны для финансирования текущих затрат качественного образования посредством инициирования и привлечения местных тренинг фондов, ответственных за фандрайзинг (поиск и привлечение различных дополнительных средств и ресурсов) и продвижение учебных курсов. Совместно с партнерами проекта ПСПО лоббирует проведение реформы в системе ПТО Кыргызской Республики.
Регионы продолжительность деятельности	<p>Пилотная фаза: 2001/02 гг. в Нарынской области</p> <p>Фаза I: 2003 – 2005 гг. Нарынская и Баткенская области</p> <p>Фаза II: 2005 – 2008 гг. Нарынская, Баткенская, Иссыккульская и Чуйская области</p>
Бюджет	430,000 долларов США ежегодно

Организация & название проекта	Международная организация труда (МОТ), Международная Программа по искоренению детского труда (ИПЕК) Наименование проекта: «Искоренение наихудших форм детского труда в Центральной Азии через образование и занятость молодежи (ОЗМ): инновационная региональная программа
Цели & ожидаемые результаты	<p>Компонент I: Национальный уровень, на котором проекты по усилению потенциала и развитию институциональных возможностей будут реализованы национальными учреждениями/институтами и/или силами национальных офисов ИПЕК с целью усиления потенциала организаций и учреждений участвующих стран. Усиление потенциала и развитие институциональных возможностей на национальном уровне будет специально учитывать и принимать во внимание национальные/страновые особенности.</p> <p><u>Две промежуточные цели для Компонента I</u> сформулированы следующим образом:</p> <p>I: Осведомленность, информированность и потенциал основных заинтересованных сторон участвующих стран находятся на том уровне, на котором возможно направить вопросы детского труда и занятости молодежи в соответствующие рамки национальной политики и стратегии.</p> <p>II: Целевые группы имеют доступ к жизнеспособным альтернативам искоренения детского труда посредством продвижения мер, увеличивающих возможности трудоустройства и создание достаточного числа вакансий.</p> <p>Меры и мероприятия будут акцентироваться на создании и/или усилении национального потенциала, разработке, развитии и реализации пилотных программ действий (ПД), концентрирующихся на одном или нескольких элементах пакета различных возможных вариантов вмешательств.</p> <p>Компонент II: Субрегиональный уровень, где будет предпринята деятельность, направленная на все страны, получающие пользу от реализации проекта. Эта деятельность будет нацелена на те страны, которые ставят своей целью обмен опытом и информацией в субрегионе и/или на те страны, которые подходят всем странам, получающих пользу от проекта.</p> <p><u>Промежуточные цели для Компонента II</u> сформулированы следующим образом:</p> <p>III: Создана база знаний и действующая сеть на субрегиональном уровне для того, чтобы производить синергию и способствовать усилению потенциала и развитию институциональных возможностей внутри центральных сфер деятельности по борьбе с детским трудом через деятельность, относящуюся к занятости молодежи.</p> <p>Проект будет исполняться МОТ-ИПЕК в тесном сотрудничестве с ИПЕК субрегионального Проекта по искоренению наихудших форм детского труда (НФДТ), который в настоящее время функционирует на основе деятельности, проводимой и направленной на решение проблемы детского труда в четырех центрально-азиатских республиках. Оба проекта должны рассматриваться в качестве двух компонентов большой зонтичной программы, фокусирующейся на тех же самых всеобщих целях развития, а именно: внести вклад в искоренение наихудших форм детского труда в центрально-азиатских странах.</p>
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<p>Прямые бенефициарии: В общей сложности 1,480 детей будут являться целевой группой Проекта, которые должны будут прекратить свою тяжелую трудовую деятельность и будут вызволены из эксплуатации и/или опасной деятельности посредством обеспечения их образовательными и неформальными услугами, предоставляемых этим детям, что является прямой деятельностью проекта. 160 из них завершат свою трудовую деятельность и 1,320 будут предотвращены от вовлечения в трудовую деятельность.</p> <p>Косвенные бенефициарии: Косвенные бенефициарии – дети, их семьи и сообщества, которым будет полезна деятельность проекта через повышение осведомленности и информированности о наихудших формах детского труда (НФДТ). Агентства и организации усилят потенциал в реализации устойчивых вмешательств, направленных на искоренение наихудших форм детского труда, которые будут содействовать повышению осведомленности информированности, и, которые в свою очередь, сформируют инициативы, связанные с развитием, стратегиями и осуществляемыми Правительством практическими действиями.</p> <p>Партнеры: Во всех четырех участвующих странах были созданы Национальные руководящие комитеты, представляющие собой органы управления, состоящие из числа представителей трудящихся, работодателей и НПО, а также включающие представителей соответствующих министерств и ведомств. Они проводят свои встречи на регулярной основе (в Казахстане и Кыргызстане) или будут сформированы в начале деятельности проекта (в Таджикистане и Узбекистане). В начале деятельности проекта будут созданы отделы по вопросам детского труда в Министерствах труда и социальной защиты. Соответствующие министерства и ведомства в целях защиты прав детей будут тесно связаны с Министерствами образования и Министерствами внутренних дел. Также проект тесно будет работать с отделами по вопросам стратегии, направленной против работорговли, созданные во всех странах.</p>
Подход и деятельность	<p>Деятельность во всех участвующих в проекте странах будет проводиться для усиления потенциала заинтересованных сторон и повышения информированности и осведомленности по вопросам наихудших форм детского труда. Сформирован компонент по образованию и занятости молодежи, основная деятельность которого фокусируется на усилении национального потенциала стран-участников проекта для обеспечения доступа формальному и неформальному образованию для детей, прекративших трудовую деятельность или которым угрожают НФДТ. Другая деятельность будет фокусироваться на оказании помощи странам в разработке Национальных планов действий по занятости молодежи.</p> <p>Произвольная деятельность будет сконцентрирована на: развитии навыков и профессионально-техническом обучении; общественных работах и услугах, предоставляемых сообществами; на том, как начать бизнес или доходоприносящую деятельность; предпринимательстве, основанном и осуществляемом молодежными группами и т.д.</p>
Регионы продолжительности деятельности &	Четыре страны Центральной Азии: Казахстан, Кыргызстан, Узбекистан и Таджикистан. Продолжительность проекта: 2005-2007 гг.
Бюджет	

Организация & название проекта	Международная организация труда Проект “Сокращение бедности посредством содействия занятости молодежи и других уязвимых слоев в неформальной экономике Центральной Азии и Кавказа”
Цели & ожидаемые результаты	Проект ставит своей целью сокращение бедности посредством оказания помощи молодежи и развития доходоприносящей деятельности для молодежи и других уязвимых слоев населения в неформальной экономике стран Центральной Азии и Кавказа. <u>Промежуточная цель 1</u> Будут усилены национальные компоненты, а также их дееспособность в разработке и реализации национальных стратегий занятости, нацеленных на эффективное сокращение бедности посредством роста занятости населения и возможностей заработать доходы для уязвимых работников в неформальном секторе. <u>Промежуточная цель 2</u> Будет усилен потенциал местных органов управления, социальных партнеров и других местных субъектов, а также их дееспособность в разработке и реализации местных стратегий экономического развития, нацеленных на сокращение бедности посредством роста занятости населения и возможностей заработать доходы для уязвимых работников в неформальном секторе. <u>Промежуточная цель 3</u> Будут усилены компоненты, как на национальном, так и на местном уровнях, в направлении их способностей формирования партнерства и методов участия заинтересованных сторон в разработке и реализации стратегий сокращения бедности посредством конкретных пилотных программ, основанных на инновационных подходах МОТ, встраиваемых в местные стратегии экономического развития. <u>Промежуточная цель 4</u> Хорошие практики, инструменты, извлеченные уроки и результаты исследований, которые будут широко распространены для того, чтобы внести вклад в концептуально-согласованные программы в рамках неформальной экономики в странах и фасилитировать обмен опытом работы между офисами на местах и штаб-квартирами в подготовке и реализации деятельности МОТ, направленной на неформальную экономику.
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Целевая группа проекта - бедное население неформальной экономики, характеризующимся высоким уровнем бедности вследствие отсутствия механизмов включения их в трудовую деятельность (особенно, в очень слабый рынок труда), в частности, безработная и занятая на неполный рабочий день молодежь и уволенные работники. Заинтересованные стороны и партнеры: Правительство КР, в частности, Министерство труда и социальной защиты и Государственное Агентство по миграции и занятости, работодатели и организации трудящихся.
Подход и деятельность	Предоставить техническую помощь партнерам в рамках трехсторонних соглашений в развитии Национальной стратегии занятости населения. Пилотная деятельность, например, усиление и развитие потенциала и институциональных возможностей учителей и мастеров ПТО, обеспечение учебными материалами, разработка новых учебных материалов тренингов. Оказание помощи во введении и реализации обучающих программ, таких как (1) «Как начать бизнес?» и (2) по Модульным навыкам трудоспособного населения.
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	Вся страна. Начиная с мая 2004 г.
Бюджет	Для суб-региона Центральной Азии и Кавказа бюджет составляет 1,125,000 долларов США.

Организация и название проекта	Представительство Швейцарского фонда по развитию и международному сотрудничеству «Интеркооперейшн» в КР Название проекта: Продвижение профессионально-технического обучения в лесоводстве и деревообработке , реализуется Представительством «Интеркооперейшн»																																																						
Цели и ожидаемые результаты	<u>Цель:</u> Разработка и реализация модульной системы профессионально-технического обучения для лесников и деревообработчиков в 5 профессионально-технических учебных заведениях <u>Ожидаемые результаты:</u> <ul style="list-style-type: none"> В течение периода реализации проекта будет разработано в общей сложности 19 обучающих модулей: 11 модулей для обучения столяров/плотников и 8 модулей для обучения лесников. Разработка техническими консультантами соответствующих учебных планов и программ. Определены темы публикаций студентами обучающихся в рамках практического обучения. Далее разработан список статей, основанных на опыте, накопленном в течение реализации проекта в двух пилотных профессионально-технических учебных заведениях. Все пять профессионально-технических учебных заведения получили электронные версии откорректированных учебных планов и руководство по проведению практических обучающих занятий. Разработано Руководство для выполнения выпускной письменной работы. В 2005–2006 гг. проведены выпускные экзамены для 147 выпускников (62 лесника и 85 плотников/столяров), которые получили Сертификаты, подтверждающие уровень их квалификации, присвоенной после окончания экзаменов. 																																																						
Бенефициарии/ заинтересованные стороны и партнеры	<p>Ниже в таблице представлены данные по профессионально-техническим учебным заведениям, вовлеченных в реализацию проекта:</p> <table border="1" data-bbox="465 655 2018 922"> <thead> <tr> <th>Число профессионально-технических учебных заведений (всего 5)</th> <th>№ 4</th> <th>№ 12</th> <th>№ 20</th> <th>№ 67</th> <th>№ 87</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Местонахождение</td> <td>Бишкек</td> <td>Ош</td> <td>Бишкек</td> <td>Гульча</td> <td>Нарын</td> </tr> <tr> <td>Профессия</td> <td>Плотник/столяр</td> <td>Плотник/столяр</td> <td>Лесник</td> <td>Лесник</td> <td>Плотник/столяр</td> </tr> <tr> <td>Язык, на котором ведется преподавание</td> <td>Русский</td> <td>Кыргызский</td> <td>Русский</td> <td>Кыргызский</td> <td>Кыргызский</td> </tr> <tr> <td>Год начала деятельности проекта</td> <td>2003</td> <td>2002</td> <td>2002</td> <td>2003</td> <td>2003</td> </tr> <tr> <td>Число классов (всего 16 в целом)</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Число обучающихся (всего 392)</td> <td>71</td> <td>96</td> <td>96</td> <td>52</td> <td>77</td> </tr> <tr> <td>Число выпускников (всего 147)</td> <td>18</td> <td>45</td> <td>41</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Число финансируемых тренеров (всего 27)</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Будут разработаны учебные программы и оказана помощь в преподавании на основе методов участия, предполагающей вовлечение Управления по начальному профессионально-техническому образованию (УНПО) и Республиканского методологического центра (РНЦ).</p>	Число профессионально-технических учебных заведений (всего 5)	№ 4	№ 12	№ 20	№ 67	№ 87	Местонахождение	Бишкек	Ош	Бишкек	Гульча	Нарын	Профессия	Плотник/столяр	Плотник/столяр	Лесник	Лесник	Плотник/столяр	Язык, на котором ведется преподавание	Русский	Кыргызский	Русский	Кыргызский	Кыргызский	Год начала деятельности проекта	2003	2002	2002	2003	2003	Число классов (всего 16 в целом)	3	4	4	2	3	Число обучающихся (всего 392)	71	96	96	52	77	Число выпускников (всего 147)	18	45	41	21	22	Число финансируемых тренеров (всего 27)	5	6	6	4	6
Число профессионально-технических учебных заведений (всего 5)	№ 4	№ 12	№ 20	№ 67	№ 87																																																		
Местонахождение	Бишкек	Ош	Бишкек	Гульча	Нарын																																																		
Профессия	Плотник/столяр	Плотник/столяр	Лесник	Лесник	Плотник/столяр																																																		
Язык, на котором ведется преподавание	Русский	Кыргызский	Русский	Кыргызский	Кыргызский																																																		
Год начала деятельности проекта	2003	2002	2002	2003	2003																																																		
Число классов (всего 16 в целом)	3	4	4	2	3																																																		
Число обучающихся (всего 392)	71	96	96	52	77																																																		
Число выпускников (всего 147)	18	45	41	21	22																																																		
Число финансируемых тренеров (всего 27)	5	6	6	4	6																																																		
Подход и деятельность	<p>Принятая стратегия базируется на следующих четырех компонентах:</p> <ul style="list-style-type: none"> Введение модульной учебной программы, разработанной при широком участии местных партнеров; Разработка адекватных материалов преподавания при участии местных авторов и стажеров из Швейцарии; Накопление соответствующего опыта работы в двух пилотных профессионально-технических учебных заведениях в течение первой стадии деятельности проекта и последующее распространение накопленного опыта работы другим учебным заведениям ПТО, вовлеченных в деятельность проекта; Реализация ряда дополнительных специальных мер, нацеленных на обеспечение в будущем устойчивости деятельности проекта, включая проведение тренингов и повышение потенциала учителей и мастеров, а также оказание помощи в улучшении инфраструктуры. 																																																						
Регионы продолжительности деятельности	5 профессионально-технических учебных заведения, 1 в Нарыне, 2 в Бишкеке, 1 в Оше и 1 в Гульче (Ошская область) Длительность проекта – с 2001 года по июнь 2006 года.																																																						
Бюджет	<p>До 2003 г проект финансировался различными швейцарскими донорами (Университетом прикладных наук, Школы архитектуры, строительства и деревообработки (HSB). Начиная с 2003 г. проект финансировался совместно – Программой КИРЛЕС, HSB и другими швейцарскими донорами, используя средства которые были собраны собраны HSB. Совместный бюджет проекта составил 300000 долларов США, распределенных следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> Операционный бюджет - 190000 долларов США, за исключением затрат, связанных с международным советником и международным консультантом; Бюджет для международного советника и международного консультанта был предоставлен HSB в размере 60000 долларов США; Бюджет для швейцарских стажеров составил - 50000 долларов США. 																																																						

Организация & название проекта	Национальный офис ТЕМПУС в Кыргызстане (TEMPUS)
Цели & ожидаемые результаты	Координация и мониторинг деятельности программных проектов ТЕМПУС в Кыргызстане, информация по развитию системы образования в стране.
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Высшие учебные заведения (вузы) – университеты, другие заведения, относящиеся к высшему образованию.
Подход и деятельность	ТЕМПУС – это программа европейского Союза, сфокусированная на развитии в Кыргызстане высшего образования через сотрудничество с вузами ЕС. Программа управляется Европейской Комиссией, Генеральным Директоратом для образования и культуры. Используются три принципиальных инструмента сотрудничества: совместные европейские проекты (СЕП) для разработки учебных программ, управление университетами и обучающие курсы для создания/усиления потенциала и институциональных возможностей. Структурные и дополнительные меры и мероприятия (СДМ), усиливающие потенциал для стратегического планирования и институционального развития учреждений высшего образования в соответствии с масштабами страны. Индивидуальные мобилизационные гранты (ИМГ) для поездок профессоров в учебные заведения ЕС в целях участия в специфических мероприятиях, связанных с особыми процессами системной реформы.
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	ТЕМПУС работает на территории всего Кыргызстана, начиная с 1995 г. (к настоящему времени в проектах ТЕМПУС участвовали 24 вуза.
Бюджет	В соответствии с бюджетными циклами ТЕМПУС бюджет составляет до 1,5 миллиона Евро в год. <u>Финансирование:</u> <u>СЕП:</u> до 500,000 Евро для трехлетних проектов, до 300,000 Евро для двухлетних проектов; <u>СДМ:</u> до 100.000 Евро для годовых проектов; <u>ИМГ:</u> до 5,000 Евро (максимум для 8-месячных проектов, финансируются только затраты на поездку (транспортные расходы), проживание и питание)

Организация & название проекта	<p>Университет в Центральной Азии был основан в 2000 г. Правительствами Казахстана, Кыргызской республики и Таджикистана, а также его Высочеством Ага-ханом. Это единственное в мире международное благотворительное высшее учебное заведение. Этот долговременный и частный университет был создан в рамках Международной Конвенции и Международной Хартии, которые были подписаны Его Высочеством Ага-ханом и Президентами Казахстана, Кыргызской Республики и Таджикистана, далее они были ратифицированы парламентами своих стран и зарегистрированы Организацией объединенных наций. Президенты являются почетными его членами, а Его Высочество Ага-Хан - основателем-меценатом и канцлером УЦА. УЦА – это частное, независимое, самоуправляющееся учебное заведение, которое руководится Советом Попечителем и управляется Ректором университета. УЦА имеет три студенческих (университетских) городка (кампуса) одинакового размера с одинаковой структурой в каждой стране, где учрежден университет. В настоящее время Генеральный Директор является ответственным лицом за всю деятельность и планирование Центрального административного офиса, расположенного в г. Бишкек, Кыргызской республике.</p> <p>УЦА был создан для того, чтобы предложить международные признанные всем миром стандарты высшего образования и выпускать высококвалифицированные, имеющие хорошие знания и навыки, а также творчески мыслящие кадры, которые будут способствовать развитию лидерства, идей и внедрению инноваций в экономике стран, находящихся в переходном период, а также развитию местных сообществ в регионе.</p> <p>Миссия УЦА заключается в оказании содействия социально-экономическому развитию сообществ горных стран Центральной Азии, и в то же время, в оказании помощи различным людям региона в сохранении и развитии своих богатых культурных традиций и культурного наследия, которые будут в будущем являться ценным достоянием и наследием.</p> <p>Школа профессионального и непрерывного образования (ШПНО) УЦА в Центральной Азии является первым провайдером формального университетского образования, при котором не присваивается ученая степень (например, бакалавра, магистра или доктора наук). ШПНО предлагает профессионально-техническое развитие и возможности индивидуального развития для молодежи и взрослым. Созданная в 2006 г. ШПНО в Центральной Азии является первой операционной академической программой, миссия которой заключается в благоприятствовании экономическому развитию. Это заключается в реагировании на тенденции развития и потребности местных экономик, в которых они функционируют и предлагают учебные курсы, которые улучшают занятость и возможности заработать доходы для молодежи и взрослого населения, а также возможности профессионального развития специалистам среднего звена. ШПНО будет оказывать содействие предпринимательству в регионе и стимулировать экономическое развитие.</p>
Цели & ожидаемые результаты	<p>ШПНО придает особое значение краткосрочному высшему образованию (КСВО), которое развивается хорошими темпами странах с развитой экономикой, но все еще является новым для Центральной Азии. Вместо университетского образования КСВО предоставляет студентам интенсивное обучение, обычно в течение одного года или менее года, в результате которого они получают широко признанную квалификацию, позволяющую им выполнять специфические задачи индустрии. КСВО имеет намерения способствовать реформе в образовании в Центральной Азии посредством демонстрации/показа важности и ценности своих программ в оказании помощи студентам стать международной конкурентоспособной рабочей силой для профессионального роста и иметь возможности развивать бизнес.</p>
Бенефициарии	<p>Учебные программы открыты для любого квалифицированного желающего соискателя</p>
Подход и деятельность	<p><i>Развитие предприятий и управление:</i> для предпринимателей, чтобы создать и улучшить малое предприятие/бизнес или для профессионалов в области финансов и менеджмента, нуждающихся в совершенствовании своей квалификации.</p> <p><i>Информационные технологии и новые средства массовой информации:</i> Для профессионалов ИТ, как работающих в настоящее время, так и для будущих профессионалов ИТ, а также для менеджеров-управленцев бизнеса и административных сотрудников, ищущих возможности улучшить свои навыки.</p> <p><i>Языки обучения:</i> Для предпринимателей, учащихся и профессионалов, рассматривающих возможности получения более высоких компетенций на английском, русском и китайском языках для специфических целей, таких как бизнес или образование.</p> <p><i>Общественный менеджмент и менеджмент в сфере социального сектора:</i> Для администраторов-стратегов, государственных органов управления и менеджеров в секторе образования, министерств и ведомств, здравоохранения.</p> <p><i>Профессионально-техническое образование и подготовка:</i> Для ищущих возможности получить навыки и опытных квалифицированных работников, рассматривающих повышение своей квалификации и улучшение навыков. Профессионально-технические курсы, которые предлагаются в настоящее время, или будут предлагаться в будущем, включают столярничество/плотничье дело, строительство, малярные и штукатурные работы.</p> <p><i>Подготовительные программы для выпускников:</i> для студентов-выпускников и выпускников, ищущих возможности усилить свои аналитические и критические навыки для будущих исследований.</p> <p><i>Профессиональное развитие:</i> Для государственных служащих среднего звена и других профессионалов в менее требующем формате и более гибком по сравнению с обучением, требующим полный рабочий день. Курсы профессионального развития, которые предлагаются в настоящее время, или будут предлагаться в будущем, включают бухгалтерское дело, изучение иностранных языков для специфических целей, компьютеры и информационные технологии, управление малым бизнесом, планирование в туризме и его развитие.</p> <p><i>Развитие персонала и его совершенствование:</i> Для тех, кто интересуется краткосрочными курсами, обучающих наилучшим практикам в лидерстве, критическом мышлении, разрешении конфликтов и проблем, принятии решений, и другим навыкам, адресованным социально-экономическим потребностям своих сообществ.</p>
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	<p>В 2003 г. УЦА основал Школу непрерывного обучения (ШНО), которая предлагает различные краткосрочные курсы и семинары. В 2005 г. было решено, что необходимо использовать более сфокусированный подход с мандатом, нацеленным на создание благоприятных условий для экономического развития, через предложение и обеспечение небольшого числа обучающих альтернатив, но высококачественных обучающих курсов. На основе результатов этой оценки была создана Школа непрерывного обучения в 2006 г. Университет был создан на неограниченный срок, а ШНО будет продолжать функционировать настолько, насколько это будет необходимо УЦА для выполнения своей миссии в регионе.</p>
Бюджет	<p>Обсуждается, будет одобрен</p>

Организация & название проекта	ПРООН Проект «Профессионально-техническое обучение для уличных детей»
Цели & ожидаемые результаты	Проект будет фокусироваться на улучшении ситуации значительного числа уличных детей, предполагающий попытки оказать помощь в реинтеграции уличных детей в нормальную жизнь посредством систематических вмешательств в обеспечении специализированного обучения уличным детям. Для достижения этой цели ПРООН будет способствовать деятельности в 4 основных сферах деятельности: 1) разработка концепции и методологии преподавания уличным детям 2) разработка <i>учебной программы профессионально-технического образования, основанную спросе</i> , для уличных детей, включающей в себя соответствующую <i>методологическую базу</i> (учебные материалы, книги, Руководства и т.д.) 3) усиление <i>институциональных возможностей и потенциала</i> отобранных пилотных профессионально-технических учебных заведений 4) идентифицировать разрыв между законодательством и рамками стратегии, а также оказать поддержку в создании благоприятных условий в отношении <i>нормативно-правовой базы</i> .
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	Уличные дети/ ПРООН, Колледж Университета Акерсхуса, Министерство труда и социальной защиты
Подход и деятельность	Отбор и оценка учебных заведений ПТО, создание/усиление потенциала и институциональных возможностей, разработка учебных программ, внедрение и реализация
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	Чуйская область (Бишкек и близлежащие районы) начиная с 2007 г.
Бюджет	До сих пор не определен

Организация & название проекта	Проект “Сельское образование” при Министерстве образования и науки КР, финансируемый Всемирным Банком
Цели & ожидаемые результаты	<p><u>Цель</u> проекта «Сельское образование» заключается в улучшении качества обучения и условий обучения в начальных и средних школах с приоритетным вниманием к сельским районам.</p> <p>Для содействия достижению этой цели, Проект окажет поддержку по шести видам деятельности: а) разработка системы управления качеством для учителей и директоров, а также через введение шкалы заработной платы, основанной на критериях качества работы, применение новой шкалы заработной платы в Иссыккульской и Таласской областях, и разработку и реализацию общенациональной программы «Депозит молодого учителя» с целью привлечения новых специалистов для преподавания в сельских школах по предметам с острой нехваткой учителей; б) развитие и выполнение Планов усовершенствования обучения Школьными советами попечителей в Иссык-Кульской и Таласской областях; в) введение улучшенного качества написания, конкурса и издания учебников, введение улучшенной схемы аренды учебников, обеспечение учебниками и учебными материалами общеобразовательных школ по всей республике; г) улучшенный процесс оценки успеваемости учащихся; д) усиление процесса составления бюджета образования и стратегического планирования Министерством образования; и е) повышение компетенции Министерства в руководстве проектом. Эти действия поддерживаются через шесть компонентов проекта</p>
Бенефициарии/ заинтересованные стороны & партнеры	<p>(1) Партнеры проекта – доноры, такие как АБР, ПИКС, ЮСАИД, и др., Правительство КР и гражданское общество</p> <p>(2) Бенефициарии – Правительство, средние школы</p>
Подход и деятельность	Создание/усиление и развитие потенциала и институциональных возможностей; разработка поощрений для учителей/директоров средних; обновление учебников и учебных материалов; развитие учебных программ, внедрение и реализация; усиление стратегического планирования и программного бюджетирования в образовании; разработка и реализация Планов усовершенствования обучения Школьными советами попечителей
Регионы (географическое положение) & продолжительность деятельности	<p>Для компонента 5 «Стратегическое планирование и программное бюджетирование в образовании» - вся страна;</p> <p>Остальная деятельность – в пилотных областях – в Иссыккульской и Таласской областях</p> <p>5 лет (2006-2010 гг.)</p>
Бюджет	Проект выделен в рамках Кредита на структурные преобразования, финансируемый грантом МАР в размере 15 миллионов долларов США для реализации проекта «Сельское образование», софинансирование составит 0.5 миллиона долларов США, начиная с 2005 г.