



Компаративный анализ зарубежных систем довузовского профессионального образования и обучения

А. И. Сатдыков

Федеральный институт развития образования РАНХиГС,
Москва, Российская Федерация
satdykov-ai@ranepa.ru

Аннотация

Введение. В последние три десятилетия степень вовлечения предприятий в систему среднего профессионального образования кардинально снизилась. Невозможность использования командно-административных рычагов управления обуславливает необходимость поиска новых управленческих инструментов. Одним из подходов к решению этой задачи, учитывая как успешный, так и неуспешный зарубежный опыт, видится компаративный анализ взаимодействия зарубежных систем профессионального образования с предприятиями.

Цель — апробировать методику компаративного анализа на примере трех стран, выявить и объяснить успешные и неуспешные примеры системных управленческих решений, практику их реализации, комплекс условий и предпосылок.

Методы. Исследование состояло из четырех этапов. Применялись методы теоретико-методологического анализа, компаративного анализа, построения гипотез, оценки и обобщения. В качестве объектов анализа были выбраны управленческие системы близких России по ряду признаков стран: США, Великобритания и Южной Кореи,

Результаты: Компаративный анализ взаимодействия систем профессионального образования с предприятиями позволил наметить систему мер по созданию благоприятных условий для предприятий, образовательных организаций и студентов, включающую в себя комплекс управленческих решений: педагогических (создание корпуса практико-ориентированных образовательных стандартов, программ и методического обеспечения их реализации), нормативно-правовых (алгоритмы поведения сторон, разграничение прав и ответственности сторон, описание способа решения споров для снятия неопределенности во взаимоотношениях), организационных (формирование инфраструктуры из ответственных органов власти, электронных платформенных решений и консультационных ресурсов, выполняющих поддерживающую функцию) и экономических (экономическая модель взаимодействия сторон, функционирования целевых фондов, субсидирования затрат предприятий).

Научная новизна. Предложена теоретико-методологическая модель управления взаимодействием систем довузовского профессионального образования с предприятиями в процессе подготовки кадров, включающая в себя комплекс педагогических, нормативных правовых, организационных и экономических условий.

Практическая значимость. Разработана и апробирована методика международного компаративного анализа государственных систем, регулирующих отношения профессионального образования и бизнеса; выявлены и охарактеризованы

© Сатдыков А. И., 2023

системообразующие компоненты политики привлечения предприятия к процессам подготовки кадров и принятию решений в системе профессионального образования.

Ключевые слова: образовательная политика, профессиональное образование, профессиональное обучение, модели взаимодействия, обучение на рабочем месте, ученичество, компаративный анализ

Для цитирования: Сатдыков. А. И. Компаративный анализ зарубежных систем довузовского профессионального образования и обучения // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 3. С. 45–61. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.003>

Статья поступила в редакцию 23 июля 2023 г.; поступила после рецензирования 14 августа 2023 г.; принята к публикации 20 августа 2023 г.

Original article

Comparative analysis of foreign pre-university vocational education and training systems

Ayrat I. Satdykov

Federal Institute for Education Development, RANEPА,
Moscow, Russian Federation
satdykov-ai@ranepa.ru

Abstract

Introduction. Over the past three decades, there has been a significant decline in the involvement of enterprises in the secondary vocational education system. This has led to the need for new management tools as traditional command-and-control methods have proven ineffective. To address this issue, comparative analysis of successful and unsuccessful interactions between foreign vocational education systems and enterprises is needed.

The aim of the article is to test the comparative analysis methodology on the example of three different countries, to identify successful and unsuccessful managerial solutions, implementation practices, and set of conditions and prerequisites.

Methods. The study was conducted in four stages using theoretical and methodological analysis, comparative analysis, hypotheses, evaluation, and generalisation methods. Management systems of countries sharing a number of characteristics with Russia were selected as objects of analysis: US, UK, and South Korea.

Results. Through comparative analysis of interaction process between vocational education systems and enterprises, a system of measures that creates favourable conditions for businesses, educational organisations, and students has been identified. This system includes a comprehensive set of managerial decisions: pedagogical (creating a set of practice-oriented educational standards and methodological support for their implementation), normative (detailed algorithm of behaviour for all parties involved, delineation of rights and responsibilities, description of dispute resolution methods to eliminate ambiguity in relationships), organisational (infrastructure of responsible government bodies, electronic platform solutions and consulting resources that provide supportive functions), and economic (developed economic model of interaction between parties, targeted funds, and subsidies for enterprise expenses).

Scientific novelty. The study has developed a theoretical and methodological management model for the interaction between pre-university vocational education systems and enterprises to train apprentices. It includes a set of pedagogical, regulatory, legal, organisational, and economic conditions.

Practical significance. The methodology for conducting international comparative analysis of state systems regulating the relations between vocational education and business has been developed and tested. Information on the key policy components to involve an enterprise into the personnel training process and into decision-making process within vocational education system has been obtained.

Key words: apprenticeship, education policy, comparative analysis, vocational education and training, VET, work-based learning, models of interaction, educational policy

For citation: Satdykov, A. I. (2023). Comparative analysis of foreign pre-university vocational education and training systems. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (3), 45–61. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.003>.

Received July 23, 2023; revised August 14, 2023; August 20, 2023.

Введение

С распадом СССР перестали существовать те институциональные условия, в рамках которых выстраивалась и функционировала система профессионально-технического образования: институт базовых предприятий, мягкие бюджетные ограничения для организаций, отсутствие свободного рынка труда, институт принудительного распределения выпускников и прочие. Изменилась сама парадигма экономического и общественного устройства. Вследствие этого предприятия, оказавшись в конкурентной рыночной среде, стали избавляться от «обременительной» социальной нагрузки в виде училищ и техникумов. Последние 30 лет отечественная система среднего профессионального образования находится в положении, когда заказчиками кадров являются государство и общество, а их основной потребитель отстранен как от самой системы подготовки кадров, так и от принятия значимых решений в этой сфере.

Невозможность более использовать командно-административные инструменты стимулировала поиск новых способов решения этой задачи. Так, под руководством Агентства стратегических инициатив были реализованы проекты по внедрению дуального образования в России¹, а с 2022 г. активно реализуется проект «Профессионалитет». Тем не менее нельзя говорить о значимой положительной динамике. Так, по данным официальной статистики доля обучающихся по договорам о целевом обучении составляет около 69 тыс. человек (1,9 % от контингента), а предприятия оплачивают обучение не более чем 3,4 % студентов от числа всех внебюджетников². Работодатели неизменно говорят о нехватке

¹ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки квалифицированных рабочих кадров. Версия 2.0. М.: АСИ, Минобрнауки России, ФИРО, 2016. https://asi.ru/upload/upload_docs/staffing/Metod_Recommendation_2.0.pdf

² По данным сводных отчетов по формам федерального статистического наблюдения № СПО-1 (2022 г.) и СПО-2 (2021 г.) // Портал Министерства просвещения Российской Федерации. <https://docs.edu.gov.ru/document/9ba2d5e90b0d80c2e787e1e868c160d4/>

квалифицированных рабочих, операторов производственных установок и специалистов среднего звена как о важнейших ограничениях развития бизнеса¹.

Международные компаративные исследования по изучению опыта стран по вовлечению предприятий в образовательный процесс убедительно показывают, что эта проблема не является уникальной для России и характерна для подавляющего большинства стран. Более того, многие развитые страны в последнее десятилетие предприняли значительные усилия в направлении решения этой проблемы. Зарубежный опыт свидетельствует о наличии примеров лучших практик не только на уровне отдельных предприятиях и образовательных организаций, но и на уровне системных решений.

Таким образом, основная практическая проблема, характерная и для России, и для большинства зарубежных стран, заключается в том, как устранить имеющийся дисбаланс в системах профессионального образования и обучения и привлечь предприятия к процессам подготовки кадров и принятию решений в этой сфере. Компаративный анализ видится одним из важнейших инструментов поиска подходов к решению этой задачи.

Обзор литературы

Прежде чем приступить к анализу источников, необходимо пояснить, что термином «профессиональное образование и обучение» (ПОиО) здесь будут обозначаться программы 4 и 5 уровня по Международным стандартам классификации образования, направленные на предоставление участникам профессиональных знаний и профессиональных компетенций на базе общего среднего образования и не включающие уровень высшего образования². Встречающиеся в тексте термины «обучение на рабочем месте» (on-job training), «ученичество» (apprenticeship), «практико-ориентированное обучение» использованы как синонимы. В США этот уровень образования обозначают как «профессиональное и техническое образование» (Career and Technical Education), в Великобритании используется термин «дальнейшее образование» (Further Education).

Ретроспективный обзор работ, опубликованных с 1960-х гг. по сравнительному анализу систем ПОиО в странах Европы и США³, показывает, что в основном использовался описательный подход лучших практик. На их основе потом разрабатывались методические рекомендации, предлагающие к внедрению «идеальные модели» (например, ПОиО в Германии или Великобритании). Но они давали нестабильный эффект, что привело исследователей в начале 1980-х годов к пониманию, что трансфер образовательных институтов и образовательных практик крайне

¹ Доклад о состоянии делового климата в России в 2022 году. М.: РСПП, 2023 г. <https://rspp.ru/download/fa3f7a060503d1417cc90f3092d4e447/0%20состоянии%20делового%20климата%20в%20России%20в%202022%20году.pdf>

² Институт статистики ЮНЕСКО. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-ru.pdf>

³ Crossing the River by Touching the Stones: Alternative Approaches in Technical and Vocational Education and Training in the People's Republic of China and the Republic of Korea // Asian Development Bank. January 2022. P. 2-10. <http://dx.doi.org/10.22617/TCS220019-2>

затруднен между странами, так как они глубоко укоренены в экономике, политике, институтах и культуре страны (Remington, 2018).

Использование описательного подхода было признано исследователями неадекватным. Среди актуальных работ по компаративному анализу интерес представляет сравнительный анализ по странам ОЭСР (Kuczera, 2017), где автор рассматривает политику по созданию условий для привлечения предприятий к образовательному процессу и принятию решений исходя из экономической модели соотношения затрат и выручки от участия в подготовке студентов. Такой подход видится адекватным в рамках настоящего исследования и будет использован в качестве базиса для компаративного анализа. Однако его следует дополнить системной теоретико-методической моделью, которая бы учитывала комплекс управленческих, экономических и институциональных условий, позволяющих выстроить связь между образовательными организациями и предприятиями. Для решения этой задачи необходимо обратиться к теоретическим исследованиям, объясняющим поведение предприятий в рыночной экономике и их возможность участвовать в подготовке кадров.

В своей работе, посвященной теории поведения фирмы, R. H. Coase (1937) показал, что любая организация стоит перед выбором произвести какое-то благо или взять его на рынке у внешних агентов, то есть применительно к нашей теме нанимать кадры на рынке или участвовать в обучении. Т. Н. Вишневецкая (2010) обосновала, что готовность предприятия участвовать в подготовке специалистов определяется структурными особенностями рынка труда, а именно спецификой функционирования института представительства коллективных интересов работников и работодателей, института установления заработной платы (в частности минимальной заработной платы) и жесткости института трудового законодательства. Предприятие рассматривает вложения в сотрудников как инвестиции. М. Stevens указывает, что компании будут взаимодействовать с образовательными организациями по вопросу подготовки студентов, только если это будет экономически выгодно (Stevens, 1994), то есть затраты предприятия на обучение перекроются выручкой от производительной деятельности учащихся во время учебы.

Ряд исследователей на основе обширных статистических данных по Германии и Швейцарии (Mohrenweiser, Zwick, 2009; Muehlemann, Wolter, 2014) предлагают и обосновывают модель ученичества с точки зрения соотношения затрат и выручки (cost-benefit analysis) с описанием групп переменных и их количественной оценкой. В частности, они выделяют группы профессий и специальностей по скорости прироста квалификации и расширяют планируемый срок возврата инвестиций за счет введения переменной удержания учащихся на предприятии по окончании обучения.

Предложенная модель была дополнена группами трансакционных издержек (Сатдыков, 2021), которые опосредуют взаимодействие образовательной организации и предприятия (заключение договоров, планирование количества обучающихся, согласование программы, подготовка наставников, сопровождение студента во время обучения и прочие).

Было обосновано предположение, что компания станет участвовать в процессах подготовки кадров, если будут созданы условия для выполнения неравенства:

$$NC_{total} + TC \leq C_{alt} \quad (1)$$

где NC_{total} — это чистые затраты предприятия на подготовку работников, TC — величина сопутствующих (транзакционных) расходов, C_{alt} — затраты на поиск работника на рынке труда и его адаптация на рабочем месте.

Методы

На первом этапе исследования на основе реферативно представленных выше теоретических положений и ранее проведенных исследований (Блинов и др., 2021; Сатдыков, 2021) были выделены группы критериев для компаративного анализа: педагогические, нормативные, организационные и экономические. Критерии выделялись на базе теоретических концепций об инвестиционном характере участия предприятий в процессах подготовки кадров и были направлены на оценку того, насколько существующие или создаваемые в стране условия направлены, во-первых, на минимизацию затрат образовательных организаций и предприятий, и во-вторых, способствовать выполнению приведенного выше неравенства.

На втором этапе для проведения компаративного анализа были отобраны страны исходя из классификации образовательных систем, предложенной И. Н. Вишневской (2010, с. 19–23). Это страны с так называемой либеральной экономикой (США, Великобритания (Англия) и Южная Корея), для которых, как и для России, характерна институциональная слабость коллективных объединений работодателей; участие бизнеса в подготовке кадров ограничено изначально. Кроме того, выбор был связан с тем, что за последние годы эти страны реализовали значительное количество мер (по разным оценкам весьма успешных) по созданию институтов, позволяющих выстроить взаимоотношения между образовательными организациями и предприятиями.

На третьем этапе были проанализированы нормативно-правовые акты, отчеты и публикации исследовательских центров: британского Института ученичества и технологического образования (Institute for Apprenticeship & Technical education, IfATE) и Корейского научно-исследовательского института профессионального образования и (Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIVET)), международных организаций — Организации экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), Международной организации труда (International Labour Organization, ILO), Европейского центра по развитию профессионального образования (European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP), а также данные национальных статистических служб.

На четвертом этапе был непосредственно проведен анализ источников на основе теоретико-методической модели. В работе преимущественно применялись методы теоретико-методологического и компаративного анализа, построения гипотез, оценки и обобщения.

Результаты и обсуждение

Результаты исследования представлены в форме четырех таблиц по группам выделенных критериев, содержащих данные по трем сравниваемым странам, с комментариями и пояснениями.

В системе ПОиО Великобритании сильно выражены рыночно ориентированные механизмы управления. Так, образовательные стандарты разрабатываются специальными независимыми компаниями (awarding organizations), которые сертифицируются Агентством по управлению квалификациями и экзаменами (Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual) при Парламенте. Обычна ситуация, когда, например, по профессии «Повар» существует несколько стандартов ученичества, разработанных компаниями Allsup&Dale Ltd и FDQ Ltd. Эти компании также разрабатывают оценочные материалы и проводят финальные экзамены. То есть образовательные организации вправе выбрать полный пакет документов (стандарт, методические документы и т. п.), по которым они будут реализовывать программы на свое усмотрение. Между компаниями, разрабатывающими стандарты, методические материалы и оценочные средства, возникает естественная конкуренция.

В Южной Корее предприятия могут разрабатывать программы, адаптированные под свои нужды (company-customized), но в этом случае признанной квалификации присвоено не будет. Единственное требование к ним — это то, что они не менее чем на 50 % должны выполнять требования NCS¹.

Система образования США носит ярко выраженный децентрализованный и либеральный характер. Согласно десятой поправке к Конституции США право формировать и реализовывать образовательную политику относится к ведению штата. Именно поэтому в стране отсутствуют обязательные и утвержденные на федеральном уровне образовательные или профессиональные стандарты, аналогичные российским. Интересно, что обязательства регистрировать программу обучения на рабочем месте в OA DOL у работодателя нет — это его право, но без регистрации он не может выдавать обучающимся сертификат о квалификации.

Необходимо отметить такую особенность, что во всех наблюдаемых странах практико-ориентированные программы рассчитаны не только на студентов ПОиО и высшего образования, но и на людей с образованием и трудовым опытом. Так, в Англии почти половина обучающихся по таким программам старше 25 лет, а в Южной Корее 74 % учащихся по программам ученичества — это молодые работники уже с образованием².

Британское законодательство — наиболее проработанное среди рассматриваемых стран. Разработаны и размещены в свободном доступе на странице Департамента образования самые различные документы — подзаконные акты, методические пояснения, инструкции, реестры

¹ KRIVET, 2020, p. 62–65

² Там же, p. 28.

Таблица 1 / Table 1

Подгруппа педагогических факторов
Subgroup of pedagogical factors

Критерии	США	Великобритания (Англия)	Южная Корея
Наличие образовательных стандартов и длительность подготовки	Обязательных стандартов нет, есть законодательно установленные требования, которым должны соответствовать программы ¹ . Есть рекомендуемые и справочные стандарты, разработанные некоммерческими организациями. Длительность программы зависит от специализации и составляет от 1 года до 6 лет, но в среднем это 4 года	Специально разработанные стандарты программы ученичества совместно с работодателями. Длительность составляет от 1 до 5 лет в зависимости от уровня квалификации	Программы ученичества разрабатываются на основе Национальных профессиональных стандартов (National Competency Standards, NCS) под руководством Министерства труда и Агентства по развитию человеческого капитала (HRD Korea). Длительность подготовки зависит от типа программы и составляет 1–4 года (в большинстве до 2 лет)
Процедура разработки стандартов / программ предполагает включение работодателей	Работодатели (объединения) сами разрабатывают программы. Они должны отвечать установленным критериям и могут быть зарегистрированы предприятиями в офисе по делам ученичества департамента труда США (Office of Apprenticeship (OA) at the U.S. Department of Labor (DOL)	В реестре более 600 профессиональных стандартов, разработанных совместно с группами работодателей при администрировании IfATE ² .	Разработкой образовательной программы занимается предприятие (срок — 2 месяца) при консультационной поддержке KRIVET. Разработанная программа в обязательном порядке проходит сертификацию и утверждение в HRD Korea
Установленная доля практической подготовки	Не установлено, но указывается, что оно должно составлять не менее 2000 часов. На теоретическое обучение рекомендуется отводить не менее 144 часов в год	Соотношение теоретической и практической подготовки — 20 % и 80 %	Варьируется в зависимости от программы от 25 % до 80 %
Программы подготовки наставников	Наставники обучаются за счет предприятия для приобретения необходимой квалификации, установленной требованиями штата	Подготовка учителей в колледжах, наставников на производстве осуществляется за счет бюджета	Наставники обучаются за счет государства в Корейском университете технологий и образования ³
Методическое обеспечение реализации программ	Методическое обеспечение в зоне ответственности компании. Офисы по делам ученичества штатов (State Apprenticeship Agency) и различные некоммерческие объединения оказывают консультативную помощь	Разработкой методического обеспечения занимаются специализированные независимые организации совместно с представителями бизнеса	За методическую проработку программ отвечает KRIVET
Институт независимой оценки квалификации	Независимая оценка производится специальной организацией, признанной в отрасли, которая оценивает полученные знания и квалификацию и выдает сертификат (Industry Recognized Credential, IRA)	Законодательно запрещено принимать экзамены работодателем или колледжем. Оценкой квалификации занимаются специализированные организации (end-point assessment organisation) ⁴ . Процедура оценки может занимать несколько месяцев	Независимая оценка производится HRD Korea. Сведения о присужденной квалификации размещаются в сети Интернет в свободном доступе

Источник: здесь и далее в статье все таблицы составлены автором

¹ Более подробно критерии, которым должна соответствовать программа ученичества, приведены в статье 29.5 Федерального кодекса по управлению. <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/29.5>

² Подробно стандарты, а также процедура их разработки, представлены на сайте IfATE. <https://www.instituteforapprenticeships.org/occupational-maps/>

³ Apprenticeship in Korea 2020 // KRIVET, HRD Korea, Ministry of Employment and Labor. 2020. P. 54–58. https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=2&qk=&qv=&qb=&qn=E1-E120210089&target=list_12

⁴ Перечень таких организаций устанавливается IfATE (подробнее см. <https://www.gov.uk/government/publications/finding-an-end-point-assessment-organisation>).

Таблица 2 / Table 2

Подгруппа нормативно-правовых факторов
Subgroup of regulatory factors

Критерии	США	Великобритания (Англия)	Южная Корея
Наличие законодательного акта об обучении на рабочем месте	Глава 29, раздел 29 и 30 Федерального кодекса по управлению ¹	Закон об ученичестве, умениях и образовании детей 2009 г. (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009) и Закон о предприятиях 2016 г. (Enterprise Act 2016)	Закон о поддержке ученичества на рабочем месте 2019 г. (Act on Support for Apprenticeship in Workplace)
Наличие подробно описанного алгоритма поведения сторон	Алгоритм подробно приведен в разделе 29, главы 29 Федерального кодекса управления и в инструкциях DOL	Алгоритм подробно описан как в законе, так и в подзаконных актах и методических материалах ²	Всего в стандартной процедуре около 10 групп действий, все они подробно изложены в Законе ³
Четко прописаны права и обязанности сторон	Права и обязанности сторон подробно указаны в указанных выше законах и дополнительно раскрываются в инструкциях DOL и в нормативных актах штатов	Права и обязанности сторон подробно указаны в указанных выше законах	Права и обязанности сторон (образовательных организаций и предприятий) четко указаны в законе. Установлена система мер экономического и организационного характера при недобросовестном выполнении компаниями своих обязательств
Наличие примерных и типовых форм документов и соглашений	Типовые формы документов и соглашений разрабатываются на уровне штатов в офисах по делам ученичества	Все примерные типовые документы, примеры соглашений, финансовые документы размещаются в свободном доступе на сайте Департамента образования ⁴ и IfATE	Примерные формы разработаны HRD Korea
Наличие реестров участников сторон	Ведутся реестры зарегистрированных программ ученичества, студентов, обучающихся предприятий. Все сведения доступны в электронной системе RAPIDS (Registered Apprenticeship Partners Information Database System)	На странице Департамента образования размещаются реестры организаций, оценивающих квалификации, реестры образовательных организаций, реестры стандартов, перечни работодателей. Приведены нормативные документы с указанием условий вхождения в перечни	HRD Korea совместно с Министерством труда и занятости ведут реестры образовательных организаций и компаний, которые должны соответствовать установленным критериям
Описание порядка разрешения споров	Возникающие вопросы решаются при посредничестве офисов по делам ученичества штатов	Порядок разрешения споров (досудебный) описан в Законе и включает участие представителей органов власти и IfATE	Возникающие вопросы решаются при участии сотрудников HRD Korea и местных отделений министерства труда
Описание порядка контроля за выполнением обязательств сторонами	Контроль осуществляется со стороны офисов по делам ученичества штатов во время выездных проверок два раза в год	Контроль за выполнением обязательств двухэтапный — со стороны независимых организаций-разработчиков программ и со стороны органов власти — департамента образования и офиса Ofqual	Контроль осуществляется сотрудниками HRD Korea — за одним сотрудником закрепляется до 20 предприятий. Контроль ведется на постоянной основе дистанционно, периодически — выездные проверки

¹ Code of Federal Regulations, Labor - Title 29, Standards for the Registration of Apprenticeship Programs - Part 29, Equal Employment Opportunity in Apprenticeship - Part 30. <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-A/part-29>

² Методические материалы и инструкции доступны здесь: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships> и <https://www.gov.uk/browse/education/find-course>

³ KRIVET, 2020, p. 39.

⁴ Документы доступны здесь: <https://www.gov.uk/education/further-and-higher-education-skills-and-vocational-training>

квалификаций, образовательных организаций и независимых оценщиков квалификации, приведены образцы документов и соглашений.

В Южной Корее значительная часть законодательного регулирования уделяется критериям и процедурам отбора предприятий и образовательных организаций, чтобы обеспечить качество преподавания. Так, устанавливаются требования к количеству сотрудников (не менее 50), к обеспечению необходимой материальной базой, к отсутствию инцидентов с домогательствами, травмами или смертью на производстве и прочие условия. Для того чтобы следить за текущей успеваемостью учащихся, все их оценки заносятся наставниками в систему управления обучением HRD-Net¹, где их может отслеживать ответственный сотрудник из HRD Korea.

В США ученичество как институт был введен в законодательство значительно раньше всех рассматриваемых стран. Уже в 1937 г. Сенат принял Национальный закон об ученичестве, или Закон Фитцджеральда (National Apprenticeship Act, Fitzgerald Act).

В Великобритании работодатель, для того чтобы открыть у себя программу ученичества, должен прежде всего обратиться к реестру стандартов ученичества и выбрать для себя подходящий. После этого необходимо найти организацию, которая будет осуществлять техническое обучение (training provider). Как правило, это технический колледж. Реестр таких организаций ведется Фондом финансирования общего и профессионального образования (Education and Skills Funding Agency, ESFA)². Колледж подбирает учеников для работодателя. После этого подписывается трехсторонний ученический договор (apprenticeship agreement) между работодателем, колледжем и обучающимся. При этом предприятие может либо само предоставлять ученическое место, либо договориться с другими предприятиями (subcontractors) и участвовать в программе совместно. Колледж проводит теоретическое обучение (1 день в неделю), составляет совместно с работодателем учебный план, следит за успеваемостью обучающегося. Необходимо отметить высокий уровень проработанности организационной инфраструктуры и четкие алгоритмы всех процессов в ходе подготовки учащихся.

Общим знаменателем во всех трех странах является то, что инициатива по разработке и запуску образовательных программ отведена предприятиям. Образовательные стандарты с этой целью носят рамочный характер и имеют большую долю практической подготовки. Государственные органы власти и различные организации несут при этом консультационную роль и выполняют методическое обеспечение программ.

Система финансирования программ ученичества в Великобритании имеет довольно сложную и продуманную структуру³. Если британская компания имеет годовой фонд заработной платы (annual pay bill) в размере от 3 млн фунтов, то она должна платить так называемый сбор

¹ Национальная карта обучения. <https://www.hrd.go.kr/hrdp/ma/pmmap/newIndexRenewal.do>

² Register of Apprenticeship Training Providers. <https://www.gov.uk/guidance/register-of-apprenticeship-training-providers>

³ Подробно система финансирования представлена здесь: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/allocating-a-funding-band>

Таблица 3 / Table 3

Подгруппа организационных факторов
Subgroup of organizational factors

Критерии	США	Великобритания (Англия)	Южная Корея
Наличие ответственного органа власти	На федеральном уровне таким органом является ОА DOL. На уровне штатов — офисы по делам ученичества штата	Ответственным органом за реализацию политики в сфере ученичества является IfATE при Департаменте образования	HRD Korea, в том числе через сеть 20 региональных офисов
Наличие информационного ресурса / платформы	На федеральном уровне есть информационный ресурс ApprenticeshipUSA ¹	Разработаны самые разные информационные ресурсы для учащихся и образовательных организаций и компаний ² . Платформенные решения позволяют осуществить часть процедур онлайн	Для студентов, предприятий и образовательных организаций доступна платформа HRD-Net, которая совмещает в себе систему управления обучением, консультационный ресурс и базу данных и знаний
Наличие консультативных и сопровождающих ресурсов	Всю деятельность по сопровождению предприятий, учащихся и образовательных организаций ведут Офисы по делам ученичества в штатах	Большое количество информации и дополняющих друг друга ресурсов доступны в сети. Непосредственно консультационные услуги сторонам оказывает IfATE	Консультативные услуги оказывает HRD Korea и его региональные отделения
Где происходит реализация теоретической части программы?	Работодатель подбирает образовательную организацию при содействии Офиса по делам ученичества штата	Работодатель находит подходящую ему образовательную организацию из Реестра и заключает с ней договор	Теоретическая часть программы реализуется либо в образовательной организации, либо потенциально на предприятии при выполнении соответствующих требований
Институт службы в Вооруженных силах	В 1973 г. был отменен всеобщий призыв на воинскую службу, специальные программы ученичества введены для находящихся на действующей службе и для отставников	С 1963 г. призыва на военную службу нет	Для участников программы предоставляется возможность прохождения альтернативной службы с гибким графиком
Наличие обязательства учащегося отработать определенный срок	Такое обязательство не предусмотрено в законодательстве	Такое обязательство не предусмотрено в законодательстве	Такое обязательство не предусмотрено в законодательстве

¹ ApprenticeshipUSA. <https://www.apprenticeship.gov>

² Информационный реестр по программам ученичества: <https://www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards>, информационный ресурс для учащихся: <https://amazingapprenticeships.com> и для работодателей: <https://www.apprenticeships.gov.uk>

Таблица 4 / Table 4

Подгруппа экономических факторов
Subgroup of economic factors

Критерии	США	Великобритания (Англия)	Южная Корея
Возможность компенсации (полной или частичной) предприятиям их расходов	Постоянное субсидирование или иная компенсация затрат не предусмотрена на федеральном уровне. На уровне штатов возможно выделение целевых грантов на конкурсной основе	Все программы классифицированы по 30 группам, предусматривается возможность субсидирования затрат предприятия в размере от 1,5 до 27 тыс. фунтов	Участие работодателей в рамках программы субсидируется со стороны государства. Размер субсидии зависит от того, полностью или частично программа реализуется на базе предприятия и количества работников
Источники субсидирования затрат предприятий	Бюджет штата	Создан специальный фонд, в который идет 0,5 % от ФОТ компаний, где он превышает 3 млн фунтов	Фонд страхования занятости (Employment Insurance Fund) из платежей работодателей (0,25–0,85 %) от ФОТ и работников (0,65 %) от заработной платы
Законодательно предусмотренный минимум по оплате труда студентам	Установлено, что учащийся должен получать заработную плату. Минимальный уровень ограничен законодательством, в среднем оплата составляет 50 % от оплаты квалифицированного работника	Устанавливается минимальный уровень оплаты труда, принятый в экономике (5,28 фунтов за час работы), и оплачиваемый отпуск	Учащимся не может выплачиваться меньше, чем МРОТ. Помимо заработной платы учащийся получает стипендию от государства. Студент подписывает трудовой договор с предприятием
Наличие налоговых вычетов	Налоговые вычеты по налогу на прибыль возможны, если такое положение есть в законодательстве штата	Налоговые вычеты не предусмотрены, но предусмотрены различные субсидии и выплаты из бюджета для компенсации затрат	Налоговые вычеты не предусмотрены
Оплата труда наставника	На усмотрение компании	На усмотрение компании	Из бюджета выплачивается надбавка за наставничество
Норматив финансирования образовательных организаций позволяет покрыть расходы на обучение	Стоимость теоретического обучения согласовывается предприятием, учащимся и образовательной организацией в порядке трехстороннего соглашения	Стоимость теоретического обучения согласовывается предприятием и образовательной организацией в порядке двустороннего соглашения	Рассчитывается на основе минимального норматива финансирования и корректируется дополнительными коэффициентами ¹
Является ли обучение бесплатным для студента	Теоретическая часть программы оплачивается учеником самостоятельно, но возможно субсидирование со стороны бюджета штата	Обучение для учащихся бесплатно, все расходы несет предприятие и государственный бюджет	Обучение для студентов бесплатное

¹ KRIVET, 2020, p. 24.

за ученичество (apprenticeship levy) в специально созданный государственный фонд в размере 0,5 % от ФОТ. Компания, осуществляющая отчисления, получает от государства компенсацию, которая рассчитывается по специальной методике¹. Эти средства могут использоваться исключительно для оплаты теоретического обучения учащихся и расходов на независимую оценку получаемой ими квалификации, если выделяемых средств не хватит, то компания оплачивает их из своего бюджета. Данный сбор был введен для того, чтобы уравнивать в финансовых условиях компании, которые обучают и которые не обучают подмастерьев, и преодолеть озвученную ранее проблему «переманивания».

В Южной Корее бюджет на ученичество идет примерно равными частями на субсидии работодателям для обучения студентов, на развитие материально-технической, педагогической и методической базы образовательных организаций и на организационно-управленческие нужды, проведение рекламных и консультационных работ. Особенностью корейского подхода является детализация всех финансовых субсидий для компании — так, субсидии выделяются одновременно на разработку программы, ежемесячно на обучение на рабочем месте (доплаты наставникам), на компенсации за отсутствие работника во время изучения теоретических предметов, поощрительные выплаты компании, если учащийся останется работать по окончании обучения, и прочие виды субсидий².

В США очень долгое время институт ученичества был распространен исключительно в производственной и строительной сферах. Для малого и среднего бизнеса расходы, связанные с организацией обучения на рабочем месте, зачастую кажутся непреодолимыми. В целом программы экономической помощи не очень распространены — только в 18 штатах были такие программы. В отличие от Великобритании и Кореи компании в США не могут рассчитывать на компенсацию своих затрат. Так, в самый масштабный федеральный проект Американская инициатива ученичества (American Apprenticeship Initiative), запущенный в 2015 г., вошли только 46 предприятий, которые за шесть лет до 2021 г. получили 174 млн долл. и обучили за этот период около 25 тыс. человек (Fumia, 2022).

Отчеты свидетельствуют, что программы ученичества пользуются популярностью в Великобритании. Так, в 2021 / 2022 учебном году начали обучение 349 тыс. человек. Показательно, что 47 % начинающих — это люди старше 25 лет и лишь 20 % — это молодые люди до 19 лет³. Наибольшей популярностью пользуются такие сферы, как бизнес, администрирование и право, здравоохранение, производство и технологии, торговля и ритейл, строительство. Но не все поступающие успешно завершают обучение, в среднем их доля составляет от 53,4 % до 57 % в зависимости от года⁴. В целом сами учащиеся позитивно оценивают

¹ Подробнее методика расчета стоимости компенсируемых затрат представлена здесь: <https://www.instituteforapprenticeships.org/media/4011/cost-of-delivering-apprenticeship-standards-final.pdf>

² KRIVET, 2020, p. 23–24.

³ По данным Парламентского отчета. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06113/>

⁴ Подробная статистика доступна здесь: <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/apprenticeships-and-traineeships>

такую образовательную возможность¹, а работодатели отмечают высокую эффективность работы учащихся и экономическую целесообразность вложения ресурсов в них² (Chartered Management Institute, 2022). Тем не менее в Великобритании идут дебаты и споры по вопросу сбора за ученичество и эффективности субсидирования затрат.

В Южной Корее система ученичества была запущена в 2014 г. По состоянию на 2020 г. в ней приняли участие 16 тыс. компаний и 101,5 тыс. человек обучились. При этом подавляющее большинство этих компаний — малые и средние предприятия (до 300 чел.). Наибольшее количество компаний-участников представляют машиностроение, электронику, IT, добычу полезных ископаемых и прочие отрасли³. Анализ соотношения затрат и выгод от реализации программ ученичества показал, что с экономической точки зрения выгоды перевешивают затрачиваемые средства на порядок.

В США по состоянию на 2021 г. было зарегистрировано 27 тыс. образовательных программ, по которым обучалось 593 тыс. человек. С 2012 г. наблюдается стабильное увеличение и общего количества студентов, и количества впервые начинающих и оканчивающих обучение⁴. Наибольшей популярностью пользуются профессии электрика, плотника, сантехника, установщика систем пожарной безопасности, строителя, дальнобойщика и другие. Необходимо отметить, что в США 69,3 % вновь поступающих на такие программы — старше 24 лет (в Германии, для сравнения, таких только 12,6 %) (Kuehn, 2023). Несмотря на значимые показатели в абсолютных значениях, доля таких студентов в общем количестве обучающихся незначительна (De Brey, 2021, table 303-50). Это признают и американские эксперты, как и то, что за более чем 80-летнюю историю использования этого инструмента сфера его применения осталась лимитированной.

Заключение

Полученные результаты свидетельствуют о релевантности, обозначенной в начале исследования гипотезе о том, что для решения проблемы вовлечения предприятий в процессы подготовки кадров должны быть созданы педагогические, организационные, нормативные и экономические условия, чтобы выполнялось приведенное в начале статьи неравенство $NC_{total} + TC \leq Calt$.

Привлечение работодателей к участию в процессах профессиональной подготовки потребовало от стран проведения комплексной и долгосрочной политики по созданию соответствующих условий, таких как нормативное обеспечение в виде отдельных законов об обучении на рабочем месте и широкого круга подзаконных нормативных актов;

¹ Apprenticeships Evaluation 2021 — Learners Research report // IFF Research. March 2022. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1080690/Apprenticeships_evaluation_2021_-_learners_research_report.pdf

² The future of the apprenticeship levy raising productivity and delivering economic growth // Chartered Management Institute. 2022. <https://www.managers.org.uk/wp-content/uploads/2022/09/future-of-apprenticeship-levy-full-report.pdf>

³ KRIVET, 2020, p. 30.

⁴ По данным Департамента образования США. <https://www.dol.gov/agencies/eta/apprenticeship/about/statistics/2021>

утвержденного алгоритма поведения сторон; четкого разграничения прав и ответственности; порядка решения текущих вопросов и принуждения сторон к выполнению своих обязательств, что в совокупности способствует снижению неопределенности во взаимодействии и защищает интересы студентов.

С организационной точки зрения выстраиваемая в странах инфраструктура, включающая ответственные органы власти, электронные платформенные решения и консультационные ресурсы, выполняет не надзорную и контролирующую функцию, а стимулирующую и поддерживающую.

Успешные примеры Великобритании и Кореи показывают, что проработанная экономическая модель взаимодействия во многом определяет эффективность функционирования всей системы и позволяет полностью или частично субсидировать затраты предприятий и образовательных организаций.

С практической точки зрения выявленные системообразующие компоненты политики привлечения предприятий к процессам подготовки кадров и принятию решений в системе ПОиО могут быть использованы при разработке федеральных и региональных программ развития взаимодействия образовательных организаций и предприятий.

Дальнейшее исследование по данной теме связано с моделированием условий и процедур имплементации полученных сведений в отечественную практику.

Список литературы

1. Блинов В. И., Сатдыков А. И., Селиверстова И. В. Актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий // Образование и наука. 2021. Т. 23. № 7. С. 41–70. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-7-41-70>
2. Вишневская Т. Н. Модели первичной профессиональной подготовки в современных экономиках. М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2010. 62 с.
3. Сатдыков А. И. Транзакционные издержки предприятия при подготовке кадров // Труд и социальные отношения. 2021. № 3. С. 27–40. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2021-32-3-27-40>
4. Coase R. H. The nature of the firm // *Economica*. New series. 1937. Vol. 4. No. 16. Pp. 386–405. <https://www.jstor.org/stable/2626876?seq=1>
5. De Brey C., Snyder T. D., Zhang A., Dillow S. A. Digest of education statistics 2019 (NCES 2021-009). Washington: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education, 2021. <https://nces.ed.gov/pubs2021/2021009.pdf>
6. Fumia D., Griffith T., Copson E. Achieving apprenticeship program and apprentice registration targets: grantee outcomes from the American apprenticeship initiative. Washington: MEF Associates, Abt Associates, 2022. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/AAI/ETAOP2022-12-AAI-Grantee-Outcomes-Final-Implementat-on-Study-Report-DOL%20508.pdf>
7. Kuczera M. Incentives for apprenticeship. Paris: OECD Publishing,

2017. 49 p. https://www.oecd-ilibrary.org/education/incentives-for-apprenticeship_55bb556d-en

8. Kuehn D., Payne J., Trutko J., Trutko A. Youth apprenticeship in the United States. Apprenticeship evidence-building portfolio. Washington: Urban Institute, 2023. 36 p. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP_2023_04_Youth_Apprenticeship_in_the_U.S.-White_Paper.pdf

9. Mohrenweiser J., Zwick T. Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered // *Labour Economics*. 2009. No. 16 (5). P. 631–637. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.004>

10. Muehleemann S., Wolter S. C. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analysis // *IZA Journal of Labor Policy*. 2014. No. 3-25. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-25>

11. Remington T. F. Public-private partnerships in TVET: adapting the dual system in the United States // *Journal of Vocational Education and Training*. 2018. No. 70 (4). P. 497–523. <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1450776>

12. Stevens M. An investment model for the supply of training by employers // *The Economic Journal*. 1994. Vol. 104. No. 424. Pp. 556–570. <https://doi.org/10.2307/2234631>

References

Blinov, V. I., Satdykov, A. I., & Seliverstova, I. V. (2021). Current status of interaction between vet institutions and enterprises. *The Education and Science Journal*, 23(7), 41–70. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-7-41-70>

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica. New Series*, 4(16), 386–405. <https://www.jstor.org/stable/2626876?seq=1>

De Brey C., Snyder T.D., Zhang A., Dillow S.A. (2021). *Digest of education statistics (NCES 2021-009)*. National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. <https://nces.ed.gov/pubs2021/2021009.pdf>

Fumia, D., Griffith, T., & Copson, E. (2022). *Achieving apprenticeship program and apprentice registration targets: grantee outcomes from the American apprenticeship initiative (DOL-ETA-16-F-00006)*. MEF Associates, Abt Associates. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/AAI/ETA-OP2022-12-AAI-Grantee-Outcomes-Final-Implementat-on-Study-Report-DOL%20508.pdf>

Kuczera, M. (2017). *Incentives for apprenticeship*. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/incentives-for-apprenticeship_55bb556d-en

Kuehn, D., Payne, J., Trutko, J., & Trutko, A. (2023). *Youth apprenticeship in the United States. Apprenticeship evidence-building portfolio*. Urban Institute. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP_2023_04_Youth_Apprenticeship_in_the_U.S.-White_Paper.pdf

Mohrenweiser, J., & Zwick, T. (2009). Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered. *Labour Economics*, 16, 631–637. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.004>

Muehleemann, S., & Wolter, S. C. (2014). Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analysis. *IZA Journal of Labor Policy*, 3-25. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-25>

Remington, T. F. (2018). Public-private partnerships in TVET: adapting the dual

- system in the United States. *Journal of Vocational Education and Training*, 70, 497–523. <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1450776>
- Satdykov, A. I. (2021). Transaction costs of the enterprise in personnel training. *Labour and Social Relations*, 3, 27–40. (In Russ.). <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2021-32-3-27-40>
- Stevens, M. (1994). An Investment model for the supply of training by employers. *The Economic Journal*, 104(424), 556–570. <https://doi.org/10.2307/2234631>
- Vishnevskaya, T. N. (2010). *Modeli pervichnoj professional'noj podgotovki v sovremennyh ekonomikah* [Initial vocational education and training models]. Higher school of economics. (In Russ.)

Информация об авторе

Сатдыков Айрат Илдарович, заместитель директора Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9813-3746>, satdykov-ai@ranepa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи

Information about the author

Ayrat I. Satdykov, Deputy Director of Research Centre for Vocational Education and Qualifications Systems, FIRO RANEPА, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9813-3746>, satdykov-ai@ranepa.ru

Conflict of interests: the author declare no conflict of interests.

Author have read and approved the final manuscript.