
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НИДЕРЛАНДОВ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е.А. Полушкина, Г.А. Краснова

Центр экономики непрерывного образования
Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (г. Москва)
Пр. Вернадского, 82, Москва, Россия, 119571

Статья посвящена опыту Нидерландов по развитию системы непрерывного образования.

Ключевые слова: профессиональное и техническое образование, непрерывное образование, неформальное и информальное обучение, национальная система квалификации.

Со второй половины XX в. одним из основных принципов образовательной политики в мире стал принцип «образование на протяжении всей жизни» или «непрерывное образование», сменив другой — «образование на всю жизнь». Кардинально изменились требования к образованию со стороны общества, вступающего в информационную стадию развития: процесс цивилизационного развития объективно поставил задачу формирования образовательных потребностей, инициирующих стремление к непрерывному совершенствованию интеллекта и профессионализма на протяжении всей жизни индивидуума [1. С. 3]. Изменение философии и принципов образования произошло под влиянием вступления экономики в «постиндустриальную эпоху» (с середины 50-х гг. XX в.), характерными чертами которой являются ускорение темпов научно-технического прогресса и новый уровень благосостояния, породившие изменение структуры экономики, а также увеличение темпов протекания экономических процессов. Особая роль при этом принадлежит инновациям, которые можно классифицировать по двум группам: улучшающие и радикальные. Первые составляют примерно 75% общего числа, а их удельный вес в увеличении прибыли — 70%; вторые — примерно 15%, а их удельный вес в увеличении прибыли — 30%. Улучшающие инновации позволяют относительно монотонно повышать производительность (эффективность) технологии [1. С. 20], а в связи с удвоением объема информации в 90-х гг. XX в. — в среднем каждые десять лет, а в отдельных отраслях научного знания — каждые два-четыре года [1. С. 21].

В результате индивидуум сегодня менее озабочен национальными различиями, а более — приобретением квалификации, открывающей доступ на рынок труда и пользующейся международным признанием. И никакое правительство уже не может эффективно управлять национальным образованием без учета этого фактора [1. С. 110].

Развитие системы непрерывного образования как необходимое условие для развития конкурентноспособности экономики в условиях уменьшения рабочей силы из-за демографических изменений стало основным двигателем формирова-

ния стратегии технического и профессионального образования и переподготовки в ведущих странах мира.

Исследование опыта стран, продвинувшихся в этом направлении, поможет эффективной реализации государственной политики России в сфере образования и формирования целостной системы управления процессом непрерывного образования взрослых на региональном уровне на основе разрабатываемой Концепции непрерывного образования взрослых.

В настоящей статье рассматривается опыт Нидерландов.

Система технического и профессионального образования (далее — ТПО) в Нидерландах четко выстроена и интегрирована в национальную систему образования [2]. Различные пути получения ТПО предоставляют гражданам как возможность выхода на рынок труда после окончания обучения, так и продолжения дальнейшего обучения в рамках системы непрерывного образования.

Основными целями голландской системы ТПО являются:

- повышение образовательного уровня населения и уменьшение количества отсева обучающихся;
- улучшение ТПО как части стратегии непрерывного обучения в течение всей жизни;
- улучшение имиджа ТПО и его привлекательности для обучающихся и всех заинтересованных сторон;
- предотвращение нехватки преподавателей и инструкторов ТПО;
- предоставление инновационных методов обучения и содействие научно-техническому образованию;
- отслеживание развития и потребностей рынка труда.

Законодательная база. В Нидерландах не существует единого законодательства для ТПО. Существующие законы охватывают все аспекты ТПО на разных уровнях образования, они включают доступность, процедуры определения квалификаций, учебные планы и экзамены, обеспечение качества, правила об администрации, о финансируемых государством поставщиках ТПО, процедуры в отношении признания частных поставщиков коммерческих ТПО и финансирования.

Основными законодательными актами в области начального ТПО являются:

- закон о среднем образовании 1968 г. с последующими изменениями;
- закон об общем образовании для взрослых 1996 г. с последующими изменениями, содержащий положения о функционировании верхнего среднего профессионального образования;
- закон о высшем образовании и научных исследованиях 1993 г. с последующими изменениями, касающимися высшего профессионального образования;
- закон о финансировании студентов 2000 г., касающийся студентов в возрасте от 18 лет, обучающихся по очной форме обучения;
- закон о снижении налоговой нагрузки на предприятия, предоставляющие рабочие места для студентов и стажеров 1995 г.;
- закон о профессиональном образовании 2006 г., касающийся минимальных требований к подготовке преподавателей для начального, среднего и общего образования взрослых и для ТПО нижнего/верхнего среднего образования (1).

Формальная, неформальная и информальная системы ТПО. Система образования в Нидерландах состоит из шести компонентов: начального образования, специального образования, среднего образования, высшего среднего профессионального образования и общего образования для взрослых, профессионально-технических курсов для взрослых и высшего образования.

ТПО начинается со среднего образования и называется нижним средним и начальным профессиональным образованием. Первые два года посвящены общеобразовательным предметам, следующие два года студенты могут выбрать следующие образовательные траектории:

— теоретическое обучение, по окончании которого студенты могут приступить к верхнему среднему профессиональному образованию или продолжить общее среднее образование;

— комбинированное обучение — предполагает обучение по профессионально ориентированным программам, по завершении его студенты могут приступить к верхнему среднему профессиональному образованию или продолжить общее среднее образование;

— ремесленное обучение — предполагает обучение по длительным программам ТПО в старших классах средней школы по сельскому хозяйству, технике, экономике, здравоохранению и социальному обеспечению.

Студентами профессионально-технических учреждений среднего образования (верхний средний профессиональный уровень) могут стать граждане в возрасте от 16 до 35 лет. Программы верхнего среднего профессионального уровня предлагают 43 региональных межотраслевых учебных центра, 12 специализированных торговых колледжей, 12 сельскохозяйственных учебных центров и четыре другие школы. Частные провайдеры могут также предлагать курсы, признаваемые государством и работодателями.

Программы разделяются на четыре уровня:

— первый уровень — помощник, подмастерье (дат. Assistentenopleiding). Продолжительность программы от 6 месяцев до 1 года, по завершении обучающийся получает минимальную квалификацию ТПО для выполнения простых задач. После успешного завершения программы первого уровня обучающийся может приступить к программам второго уровня;

— второй уровень — начальное профессиональное образование (дат. Basisberoepsopleiding). Программа длится от двух до трех лет, по завершении обучающийся получает минимальный уровень квалификации для вхождения на рынок труда. Программы второго уровня рассматриваются в Голландии в качестве желательного минимума для каждого гражданина;

— третий уровень — профессиональное образование (дат. Vakopleiding). Программа рассчитана на три-четыре года. Предполагается, что после окончания обучения выпускник готов к самостоятельному выполнению поставленных задач;

— четвертый уровень — средний менеджер ТПО (дат. Middenkaderopleiding). Программа имеет продолжительность четыре года и готовит обучающихся для выполнения задач, требующих более высокой ответственности и самостоятельности.

После окончания программы можно поступить на программы высшего образования. Другая программа четвертого уровня дает квалификацию специалиста по обучению (дат. *Specialistenopleiding*). Программа рассчитана на один-два года. После ее окончания возможно также поступить в учреждение высшего профессионального образования.

Обучающиеся по вышеперечисленным программам четырех уровней могут выбрать один из двух путей образования с получением квалификации различных отраслей экономики (сельское хозяйство, технологии и техника, экономика и услуги, здравоохранение):

— программы полного дня и неполного дня с периодами работы от 20 до 59% в компаниях выбирают, как правило, молодые люди от 16 до 25 лет;

— программы подготовки подмастерьев, где обучение в рамках компании занимает не менее 60% времени обучения, выбирают граждане в возрасте от 25 лет и старше.

Учебный процесс, включая практику на предприятиях и сдачу квалификационных экзаменов по завершении программ, является зоной ответственности провайдеров ТПО в соответствии с законодательством.

Обучающийся подписывает два контракта: на обучение — с учебным заведением и трудовой договор — с организацией или предприятием. Обычно обучающийся в течение четырех дней в неделю проходит практическое обучение в организации или на предприятии и один раз в неделю посещает учебное заведение. Практическое обучение в дальнейшем после окончания программы помогает выпускникам быстро найти постоянную работу. Желающих продолжить обучение среди участников подобных программ меньшинство.

ТПО в высших учебных заведениях в основном представлено программами бакалавриата университетов прикладных наук. В последнее время большую популярность приобретают короткие программы ассоциированной степени (англ. *Associate Degree*). Эти программы являются неотъемлемой частью программ бакалавриата. Университеты прикладных наук также предлагают магистерские программы для выпускников бакалавриата. Выпускникам бакалавриата университетов прикладных наук для поступления в классический университет на магистерскую программу необходим дополнительный год обучения (2).

Управление и финансирование. Регулирование ТПО (законодательство и финансирование, развитие квалификаций, разработка учебных программ, экзаменов, обеспечение качества, развитие) в Нидерландах происходит на трех уровнях: национальном, секторальном и региональном. В голландскую ассоциацию профессионально-технических колледжей (англ. *The Dutch Association of VET Colleges*) входят все финансируемые правительством колледжи для среднего профессионального образования и обучения и образования взрослых. Ассоциация является важным игроком в области ТПО, она ведет переговоры по условиям труда в отдельных отраслях народного хозяйства с профсоюзами, по коллективным трудовым соглашениям, а также вносит значительный вклад в модернизацию профессионального образования на основе компетентностного подхода.

Кроме финансируемых государством колледжей, в Голландии в рамках ТПО работают частные поставщики и Центры знаний ТПО торговли и промышленности (дат. Kenniscentra Beroupsonderwijs Bedrijfsleven). Последние выступают в качестве посредников между органами управления отраслевых рынков труда и организациями образовательного сектора с целью интерпретации потребностей рынка труда в рамках профессиональных квалификаций.

Финансирование образования находится в ведении Министерства образования, культуры и науки. Институт образования (дат. Dienst Uitvoering Onderwijs) является структурой в составе Министерства, которая играет ключевую роль в управлении и финансировании ТПО. Образовательные учреждения имеют большую степень автономии в распоряжении средствами, поступающими от правительства. Почти все школы могут претендовать на государственное финансирование, если они отвечают стандартам качества и условиям финансирования в соответствии с законодательством.

Каждый уровень в голландской системе ТПО имеет собственную схему финансирования. Средние профессиональные учебные заведения нижнего уровня финансируются государством из расчета затрат школы на каждого обучающихся. При этом средние профессиональные учебные заведения имеют автономию в распоряжении бюджетными средствами.

Финансирование среднего профессионального образования верхнего уровня и общего образования для взрослых складывается из различных источников:

— государственное финансирование в виде целевых грантов, которые выделяются в зависимости от количества студентов и выданных сертификатов по окончании обучения;

— государственное финансирование центров знаний торговли и промышленности ТПО;

— государственное финансирование общего образования взрослых из средств муниципалитетов в зависимости от количества жителей района в возрасте старше 18 лет, количества этнических меньшинств и количества взрослых с трудностями в обучении. Провайдеры ТПО подписывают контракты с муниципальными властями для предоставления услуг по обучению взрослых;

— оплата курсов самими студентами. Компании, предлагающие учебные места для программы подготовки подмастерьев, получают налоговые льготы из расчета количества предоставляемых мест.

Финансирование образования на более высоком профессиональном уровне включает государственные средства (из расчета на количество обучающихся и количество выданных дипломов); частные средства фондов развития образования, а также плату за обучение частных лиц.

Подготовка сотрудников предприятий и организаций оплачивается самими предприятиями, могут привлекаться средства фондов развития. Кроме того, предприятия и организации могут получать налоговые льготы. Обучение и переподготовка сотрудников предприятий регулируется коллективными договорами работников и администраций предприятий и организаций. Подобные договоры подписываются каждые два года (3).

Преподаватели и тренеры ТПО. В Голландии различают три категории обучающихся ТПО:

— первая категория — преподаватели, работающие в учебных учреждениях, финансируемых государством;

— вторая категория — тренеры, обучающие на предприятиях и организациях;

— преподаватели и тренеры, работающие с частными поставщиками ТПО.

Подготовка преподавателей для профессионального образования обеспечивается учреждениями высшего профессионального образования и университетами в бакалавриате и магистратуре. Для преподавания в среднем профессиональном учебном заведении не обязательно нужна квалификация преподавателя, каждое учебное заведение имеет свои требования к преподавателям. Кроме того, средние профессиональные учебные заведения могут готовить преподавательские кадры сами.

Необходимость и содержание повышения квалификации преподавателей решается совместно администрацией средних профессиональных учебных заведений и преподавателями в рамках коллективного трудового договора. Каждое среднее профессиональное учебное заведение в Голландии имеет свой собственный бюджет на повышение квалификации и администрация гарантирует поддержание и развития навыков и квалификаций своих сотрудников (4).

Структура квалификаций в Голландии была переработана в 2010 г. и в настоящее время состоит из 237 компетенций на основе квалификационных дипломов. Основные квалификации регулируются тремя министерствами: Министерством образования, культуры и науки, Министерством экономики, сельского хозяйства и инноваций, Министерством здравоохранения, благосостояния и спорта. Кроме основных квалификаций, есть и другие, которые присутствуют на рынке труда, но не регулируются вышеперечисленными министерствами. Обычно подобные квалификации присваиваются частными провайдерами ТПО.

Квалификационная структура в Голландии имеет восемь уровней. Она не содержит степеней и званий и является инструментом для неформального и информального образования. Цель квалификационной структуры — определить уровень образования и профессиональной подготовки каждого желающего вне зависимости от возраста, помочь найти соответствующее образование и программу обучения, чтобы в дальнейшем использовать эффективно индивидуальные способности на рынке труда. В разработке квалификационной структуры принимали активное участие образовательные и учебные учреждения, социальные партнеры и работодатели (5).

Текущие и продолжающиеся реформы, проекты и задачи. Проблемами, стоящими перед голландской системой ТПО, особенно на уровне среднего профессионального образования, является высокий уровень отсева обучающихся; отсутствие мотивации среди обучающихся и так называемая проблема передачи знаний, когда только небольшой процент теоретической части учебной программы может быть применен на рабочем месте.

Перечисленные проблемы решаются на всех уровнях ТПО следующими путями:

— профориентация в школе (например, расширение активных методов обучения, когда помимо регулярных учебных программ, обучающиеся посещают предприятия);

— консультирование безработных граждан у консультантов-специалистов в службах занятости. Консультанты выявляют индивидуальные компетенции обратившихся и предоставляют им информацию о возможной работе и дальнейшему обучению;

— для уже работающих граждан консультирование по оценке их компетенций, продвижение карьеры на региональном и секторальном уровнях (6).

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) CEDEFOP Refernet (2010) Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP.
- (2) CEDEFOP Refernet (2010). Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP.
- (3) CEDEFOP Refernet (2010) Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP.
- (4) CEDEFOP Refernet (2010) Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP. European Agency for Development in Special Needs Education (2009). Teacher training — basic and specialist teacher training — Netherlands. Accessed 27 March 2012.
- (5) Karin van der Sanden, Wouter Smit and Marijke Dashorst (2012). The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework. Utrecht: NCP-NLQF; CEDEFOP Refernet (2010) Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP.
- (6) CEDEFOP Refernet (2010) Netherlands. VET in Europe — Country Report 2010. Thessaloniki: CEDEFOP; Frans Meijers. British Journal of Guidance and Counselling (2008). Mentoring in Dutch vocational education: an unfulfilled promise. London: Routledge.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Краснова Г.А.* Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы. — М.: Изд-во РУДН, 2002. — 250 с.
- [2] Отчет Нидерландов в Международный центр по техническому и профессиональному образованию и подготовке кадров UNEVOC ЮНЕСКО (2010). — URL: <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=NLD>

LITERATURA

- [1] *Krasnova G.A.* Otkrytoe obrazovanie: civilizacionnyye podhody i perspektivy. — M.: Izd-vo RUDN, 2002. — 250 s.
- [2] Otchet Niderlandov v Mezhdunarodnyj centr po tehniceskomu i professional'nomu obrazovaniju i podgotovke kadrov UNEVOC JuNESKO (2010). — URL: <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=NLD>

**DEVELOPMENT OF THE SYSTEM
OF CONTINUOUS EDUCATION IN NETHERLANDS:
STATE AND PROSPECTS**

E.A. Polushkina, G.A. Krasnova

Center of economy of continuous education
Russian Academy of national economy and public service
at the Russian President (Moscow)
Pr. Vernadskogo, 82, Moskva, Rossija, 119571

An article focuses on the experiences of Netherlands VET in Europe.

Key words: Technical and Vocational Education, lifelong learning, non-formal and informal learning, the national qualifications system.