

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ РАБОЧИХ КАДРОВ ЗА РУБЕЖОМ

В. Н. Кормакова

*Белгородский
государственный
университет*

*e-mail:
kormakova@bsu.edu.ru*

В статье раскрываются особенности управления системой профессионального образования и подготовки рабочих кадров в некоторых зарубежных странах. Показано значение и функции социального партнерства разного уровня в решении проблем подготовки молодежи в сфере рабочих профессий.

Ключевые слова: профессиональная подготовка рабочих кадров, система профессионального образования, социальное партнерство в профессиональном образовании.

Практически каждое цивилизованное государство, имеющее своей целью совершенствование системы профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров любого уровня, работает со школами, с колледжами, развивает партнерские отношения с работодателями, использует и формирует связи образования и бизнеса. Это не просто благотворительность: инвестирование в молодежь позволяет надеяться на появление и закрепление на производстве высококвалифицированной рабочей силы. В XXI в. функциями подготовки квалифицированных рабочих в условиях профессионального образования являются: формирование компетенций в условиях информационного общества; расширение перспектив в странах, испытывающих социально-экономические трудности; развитие общеучебных и специальных умений, необходимых для продолжения образования.

Исследованиями установлено, что в Великобритании только 28% людей работоспособного возраста имеет рабочие навыки в технике или ремесле; во Франции таких людей 51%, а в Германии 65%. Около 20% молодых людей покидает школу, не имея никакой квалификации [6]. В правительственных документах этих стран ставится вопрос о необходимости профессиональной подготовки в школах и о расширении возрастных границ при ее организации; имеются предложения о снижении до 14 лет возраста учащихся, покидающих школу, в том случае, если они поступают на курсы и обучаются профессии. Система профессионального образования в этих странах имеют следующие сходные черты: профессиональное образование, которое дает возможность продолжить обучение в высшей школе и устроиться на работу; принятие мер для поддержки в продолжение обучения учащихся, имеющих проблемы в состоянии здоровья, или имеющих трудности вследствие материального положения родителей; система вознаграждений и аттестации, подобно французской системе бакалаврата (the French baccalaureate) или немецкой системы абитур (the German Abitur) для обозначения окончания фазы обучения [2].

В Великобритании реформы системы профессионально-технической подготовки начались в 80-х гг. XX века и включали: политику правительства, направленную на усиление партнерства между работодателями и образованием при создании профессиональных стандартов; замену внутрифирменной подготовки национальными организациями во главе с работодателями; развитие системы национальных квалификаций; изменение законодательства в области профессионально-технической подготовки. Однако для повышения статуса профессионального образования недостаточно только усилий правительства, здесь необходимы объединенные усилия бизнеса и всего сообщества, направленные на ориентацию молодого поколения на выбор, прежде всего, рабочих профессий. С этой целью используются новые формы социального партнерства школ, колледжей и университетов.

Основным направлением реформ в профессиональном образовании в Великобритании является ориентация системы обучения на потребности индивида, что предполагает расширение возможностей выбора для учащихся. Реформаторы убеж-



дены в том, что следует изменить взгляд на начальное профессиональное образование, как на образование второго сорта; формируется убеждение в том, что этот уровень образования – базовый, способствующий формированию мотивационной готовности студента к получению ключевых профессиональных компетенций, базовых умений, позволяющих в будущем получить высокооплачиваемую работу [4].

Согласно результатам работы Института исследований в Лидсе (2008 г.) выделяется не менее десяти основных аспектов развития профессиональных умений учащейся молодежи в Англии. Исходная позиция исследования заключается в том, что формирование профессиональных умений и компетенций имеет значение для всех: людей, компаний, общин и страны в целом; необходимо знать и соблюдать требования к умениям работников, которые предъявляет рынок труда: умения счета, менеджмента, компьютерные умения; следует учитывать некоторые аспекты существующих региональных и местных различий в формировании умений, к примеру, это касается структуры занятости населения, ее воздействие на профессиональную подготовку, уровень квалификации рабочей силы. Использование информационной базы данных способствует повышению эффективности политики подготовки профессиональных кадров (Skills in England 2007/ Research Report). Это сложный процесс, предполагающий рассмотрение ряда факторов: потребность в профессиональных рабочих кадрах сегодня и в ближайшем будущем; тенденции занятости; требования пенсионного обеспечения; факторы, привносящие изменения в структуру занятости: глобализация, технологические изменения, изменения в требованиях работодателей. В решении этой проблемы крайне важна заинтересованность работодателей, которые имеют возможность посредством стимулирования работников способствовать повышению уровня профессиональных умений. Эти факторы важны для оценки требований к профессиональным умениям рабочих кадров в перспективе.

Партнерство в профессиональном образовании Англии (Vocational Partnerships) является первым шагом в налаживании контактов для тех, кто заинтересован в подготовке рабочих кадров, основанной на получении профессиональных компетенций, в повышении квалификации, в создании модели подготовки в сфере рабочих профессий и развитии профессиональных умений. Система работы с партнерами в Великобритании и в других европейских странах показывает, что ее создатели двигаются в направлении к международной, признанной модели получения профессиональной квалификации, отвечающей нуждам глобальной экономики. Сеть партнеров, связанных с системой профессионального образования, во многом определяет ее инфраструктуру, обеспечивая системе связь с практикой.

Правительство и Департамент образования и занятости (Department for Education & Skills or DfES) обеспечивают политику развития образования, поддерживая и финансируя соответствующие секторы Советов (Sector Skills Councils or SSCs), которые обеспечивают профессиональные стандарты, их анализ и целеполагание национальной профессиональной подготовки. Советы учебных умений (Learning Skills Councils or LSC) отвечают за стратегическую интеграцию, планирование и финансирование послесреднего образования (кроме высшего). Квалификационные органы (Abs, EMTA, AAT), будучи независимыми от государства, являются центрами выдачи квалификационных свидетельств. Органы инспекции (Training Inspection Bodies, Adult Learning Inspectorate or ALI) отвечают за развитие и внедрение системы инспектирования с целью повышения качества подготовки и эффективности учения. Органы, регулирующие содержание профессиональной подготовки (Qualification & Curriculum Authority or QCA, Scottish Qualification Authority or SQA), поддерживают систему аккредитации и проверки качества профессиональной подготовки. Кроме того, существуют организации, занимающиеся подготовкой персонала колледжей, разработкой и распространением учебных материалов, менеджментом в заведениях профессионального образования. Каждая из этих организаций в любой момент готова оказать поддержку учебным заведениям, работодателям или лицам, занимающимся профессиональной подготовкой учащихся частным образом [2].



Партнерство в профессиональном образовании Великобритании – это рекомендуемая правительством Т. Блэра схема Public – Private Partnership or PPP, позволяющая колледжам заключать финансовые соглашения, направленные на улучшение условий работы и обучения, своего рода финансовые инъекции от частного сектора. С помощью этой схемы правительство предполагает до 2010 г. получить сумму в 200 бн. фунтов в качестве инвестиций в систему (The Guardian, 09.10.2007). Проблемы, связанные с возможным введением схемы PPP, обсуждаются Ассоциацией колледжей, объединяющей работников 450 колледжей страны (директоры, старшие менеджеры, администраторы и пр.). При этом считается, что, в отличие от других стран Европы, предлагаемая в Великобритании схема защищена от коррупции. Использование данной схемы несет в себе опасность передачи права управления колледжем (а также и имущества колледжа) в руки частных компаний. Эта тенденция может положить конец автономии, которую колледжи получили в 1993 г. [1].

Совет по учебным умениям (Learning and Skills Councils or LSC) ищет возможность подчинить несколько колледжей одному управляющему совету (governing body); передать ответственность за продолжение образования органам, ответственным за высшее образование или частным компаниям; организовывать специальные встречи с членами управляющих советов колледжей; приостановить полномочия директоров и смещать управляющие советы; передавать имущество колледжей, включая персонал, другим организациям (02.10.2006). Такие намерения вызывают резкие возражения со стороны профессионалов, работающих в сфере продолженного образования, которые считают, что колледжи должны сохранить свою автономию. Так или иначе, по этим важным вопросам ведется открытая дискуссия в периодических изданиях, прежде всего в газете «Гардиан».

На партнерские отношения ориентирована также организация, которая образовалась в результате слияния Британского совета и британского отдела международного совета по подготовке кадров, состоявшегося в конце 2000 года. Эта организация, в соответствии с принятой в Великобритании политикой, проводит профессиональную и техническую экспертизу в области профессиональной подготовки; стремится поддерживать качество профессиональной подготовки, развивая Реестр качества. В своей деятельности организация придерживается определенных ценностей, среди которых: приоритетность нужд международного потребителя; забота о качестве персонала, предлагаемых проектов и программ; защита репутации страны в международном сообществе; предложения эффективного обслуживания для международных партнеров и потребителей. Организация работает по всему миру – от Аргентины до Таиланда, контакты с ней поддерживаются через Британский Совет.

Одной из наиболее сложных задач, стоящих перед Правительством Великобритании, является необходимость подготовки высококвалифицированной рабочей силы из тех выпускников школ, которые не пожелали обучаться в университете (таких, по данным 2005 г., насчитывается 50%). Между тем система профессионального образования страны, как утверждают британские специалисты, является системой с низкими достижениями, мало привлекательной для учащихся в возрасте от 14 до 19 лет (думаем, это достаточно хорошо поймут их российские коллеги.) Среди причин такого положения можно назвать следующие: несмотря на проводимые реформы, набор курсов, их статус и качество программ профессионального обучения часто разочаровывает учащихся и их родителей; система современного ученичества (Modern Apprenticeships) призвана улучшить положение, но качество подготовки может быть самым разным, а набор на отдельные курсы зачастую недопустимо низкий.

Д. Миллбанд считает, что система образования детей 14-19 лет, способная реализовать эти функции, должна отвечать определенным требованиям относительно содержания профессионального образования [5]. Во-первых, необходима разработка программ, сочетающих общие положения и конкретные элементы содержания, отвечающих индивидуальным нуждам (многие программы профессионального обучения слабо мотивируют учащихся). Во-вторых, соответствие оценки цели нагрузкам на



учащихся, учителей и учебные организации. Соответствующие организации (QCA) работают над стабильностью и устойчивостью системы экзаменов, которая пытается балансировать между оценкой учения и оценкой для учения, стремится быть пригодной для самых разных учебных курсов. Не менее важно также искать ответы вопросы: соответствуют ли методы оценки целям курса; следует ли признавать учебные достижения ниже предлагаемого уровня пяти GCSEs; достаточно ли преимуществ у оценки с помощью международного бакалаврата, требующего заполнения резюме в 4000 слов; каковы должны быть частота и объем внешней оценки. В Великобритании ведутся поиски более реалистичной системы оценки достижений учащихся. В них участвуют Ассоциация попечителей (Association of Learning Providers or ALP), Инспекция обучения взрослых (Adult Learning Inspectorate or ALi), Департамент образования и умений (DfES), Совет по умениям и навыкам (Learning and Skills Council or LSC). В-третьих, присвоение квалификации как признание достижений и в то же время как стимул к дальнейшему профессиональному росту. Предполагается, что система присвоения квалификации должна не только давать заслуженную награду окончившим курсы, но и обеспечивать возможность дальнейшего профессионального продвижения [2].

Одной из инициатив правительства является организация курсов базовой подготовки (foundation degrees), на которую возлагаются большие надежды. «Эти курсы имеют реальную возможность дать ученикам именно те навыки и умения, которые в первую очередь необходимы бизнесу. Чтобы создать действительно ценные курсы, будь то академическое или профессиональное направление, колледж или университет должны понимать потребности работодателей и студентов» (D.Jones, CBI director). «Развитие курсов базовой подготовки является примером растущего сотрудничества, партнерства между работодателями, региональными агентствами развития, советами по навыкам и умениям, университетами и колледжами» (L-Beaty, HEFCE). Курсы базовой подготовки дают квалификацию в рамках высшего образования в течение двух лет, и приравниваются к двум третям степени бакалавра (полный диплом бакалавра можно получить, отучившись еще один год). Считается, что такие курсы могут привлечь ту часть молодежи, которая считает, что полный университетский курс они не осилит. Формы обучения на курсах могут быть разными, в зависимости от подхода работодателей, курсы могут быть платными или действующими в рамках государственной системы образования. Важно отметить, что мнение будущего работодателя учитывается при создании структуры курсов, в надежде, что работодатель сможет оценить ценность получаемой учащимися квалификации.

В стране принята программа «современного ученичества» (modern apprenticeships or MAs) – в высшей степени структурированные программы подготовки на рабочем месте, дополненные техническими инструкциями по развитию, распространению и совершенствованию профессиональных умений, не требующие окончания полного курса вузовского обучения. Это и система подготовки, используемая разными группами работодателей для пополнения квалифицированной рабочей силой и поддержания качества подготовки; и испытанный метод, с помощью которого добивались успеха в подготовке и переподготовке профессионалов; и система добровольной подготовки, используемая нанимателями для обучения умениям и навыкам для тех или иных профессий. К этой программе могут привлекаться молодые люди до 25 лет, желающие получить трудовую подготовку; при этом от старших студентов не предполагается требовать овладения ключевыми умениями, которые часто вызывают затруднения у младших коллег [7].

В Канаде действует Канадский форум по ученичеству, в рамках активности которого выделяются следующие приоритетные направления: поддержка развития ученичества по всей стране; поощрение молодых канадцев, впервые выбирающих профессию, требующую специальных навыков и умений; развитие информационного проекта в рамках сети Интернет – «точка контакта», что позволяет получать информацию об имеющихся возможностях для получения профессии по всей стране. При-



нят подход к ученичеству с позиций «общего ядра» профессиональной подготовки. К развитию профессионального образования в Канаде имеет отношение достаточно широкий круг участников. В каждой канадской провинции наряду с департаментом образования имеется и Департамент по профессиональной подготовке молодежи, а также ряд общественных организаций, так или иначе связанных с подготовкой профессиональных кадров. Это Совет по развитию человеческих ресурсов среди аборигенов (Aboriginal Human Resource Association), Канадский Совет директоров профессиональной подготовки (Canadian Council of Directors of Apprenticeship), Канадский конгресс труда (Canadian Labour Congress) и др.

Во Франции доступ к получению профессии с помощью программы современного ученичества (modern apprenticeship) имеет каждый молодой человек в возрасте от 16 до 26 лет. Подростки до 16 лет могут быть допущены к получению профессионального образования, если они окончили низшую ступень средней школы или проучились три года в колледже. Лица с физическими недостатками старше 26 лет также могут принимать участие в этой программе. Статистика показывает, что возраст участников программы повышается – 17,5 лет в 1997 г. и 18,3 года в 2007 г. Для реализации программы ученичества заключается контракт между работодателем и обучаемым, предусмотренный в трудовом законодательстве страны. Этот особый вид контракта на обучение может быть ограничен периодом в два месяца для обжалования в судебном порядке; по истечении этого срока контракт может быть прерван только в случае повторяющегося нарушения обязательств, неспособности обучающихся, или досрочное получение диплома. Конфликты о прекращении контракта рассматриваются в суде. Длительность контракта зависит от длительности периода обучения и обычно составляет 1-3 года, в зависимости от уровня получаемой квалификации. Учебная нагрузка в течение года обычно составляет не менее 400 часов.

Обучающийся получает практические и теоретические умения, дополняющие практическую подготовку, проводимую на предприятии. Две трети учебного плана отданы общим урокам (язык, математика, введение в экономику и менеджмент, законодательство), урокам техники (технология, черчение и пр.); треть приходится на практические занятия на предприятии. Обычно одна неделя обучения в классе сопровождается двумя неделями практики. Работодатель обязан направить поступившую на работу молодежь в Центр ученичества (CFA), дающий соответствующую подготовку в рамках заключаемого контракта. Центры ученичества представляют образовательные учреждения, возникшие благодаря соглашению либо между государством (для национальных центров), либо между региональным Советом и управляющим органом Центра, к которым можно отнести органы местной власти, профсоюз, Торговую палату, предприятие, общественное или частное учебное заведение, а также отдельное лицо.

Во Франции насчитывается 12 национальных Центров подготовки, управляющих 70 учебными образованиями, находящимися под контролем Министерства образования и Министерства сельского хозяйства (из почти 800 региональных центров 200 относятся к сельскому хозяйству). Центры получают методическую помощь со стороны Министерства образования, а также техническую и финансовую поддержку от государства или от региона (согласно заключенному соглашению). Более трех четвертей обучающихся получает подготовку в частных Центрах, принадлежащих Промышленной или Торговой палате (4 из 10 обучающихся). Общественные и частные школы, как и Центры, также могут давать профессиональную подготовку, которая организуется следующим образом: школа или центр подготовки подписывают контракт об организации единицы подготовки; те же организации образуют секцию ученичества и подписывают контракт непосредственно с Региональным Советом. Такая секция, большая часть из которых организовалась на базе лицеев, некоторые базируются в университетах, не является постоянной, она действует в период подготовки. В последнее время разрешение, выдаваемое префектом Департамента, заменено простым заявлением со стороны работодателя. Заявление включает оборудование и ис-



и подготавливая ежегодные планы, адресованные нуждам промышленности и того сообщества, на территории которого эти Правительства функционируют. Они несут ответственность за администрирование и распространение профессиональной подготовки на территориях, относящихся к их юрисдикции, отвечают по закону за обеспечение квалификации. Государства и территории распределяют общественное финансирование колледжей технического и продолженного образования и регистрируют общинные и частные организации, осуществляющие профессиональное обучение и подготовку, ответственны за управление колледжами технического образования.

Административные структуры в каждом государстве и территории различны, но обычно существует Департамент образования и подготовки с управлением или подразделением, ответственным за реализацию профессионального обучения и подготовки в рамках национальной программы (National Training Framework). Каждое государство или территория также имеет орган власти, регистрирующий все организации, занятые профессиональной подготовкой и осуществляющий мониторинг их деятельности. Отслеживается регистрация квалификаций, предусмотренных пакетом соглашений, и аккредитация курсов, где не существует соответствующего пакета, однако приняты условия в рамках всеавстралийской модели. Государства и территории несут ответственность за Новое ученичество (New Apprenticeships), могут создавать комитеты или советы, консультирующие по различным вопросам профессионального обучения.

Австралийское национальное управление профессиональной подготовки (Australian National Training Authority or ANTA), образованное в 1994 г., является законодательно утвержденным органом. Оно работает с правительствами, органами профессиональной подготовки в промышленности, а также с общественными и частными органами, обеспечивающими профессиональное обучение и подготовку на национальном уровне. Его задачей является обеспечение поддержки правительства; оно несет ответственность за национальную политику, цели и задачи профессионального образования. Управление также несет ответственность за подготовку национальной стратегии профессионального обучения, обеспечение консультаций по вопросам финансирования и распределения средств между государствами и территориями, управление и обеспечение Национальной системы подготовки, продолжающийся пересмотр политики, оценку и исследование национальных приоритетов, а также администрирование национальных программ. Управление руководит программами федерального финансирования государств и территорий, направленными на профессиональное обучение и подготовку; оно согласовывает ежегодные планы профессиональной подготовки с государствами и территориями. За Управлением надзирает Совет, который назначает Совет Министров.

Программа национальной подготовки (National Training Framework or NTF) обеспечивает единый подход к профессиональному образованию. Ключевыми элементами национальной подготовки являются Пакеты соглашений (Training Packages) и Австралийская модель признания результатов (Australian Recognition Framework or ARF), которые совместно определяют способы организации подготовки, определяют ответственных, описывают пути определения качества и пр. Пакеты соглашений были созданы с целью объединения всех компетенций, связанных с промышленностью, с соответствующими рекомендациями по оценке и получению квалификации. Эти пакеты подготавливаются Национальными консультативными органами в области промышленности, определяют результаты на выходе, которые промышленность требует от учреждений профессионального обучения; они обеспечивают организации, занятые выдачей свидетельств, инструментами, позволяющими создать свои собственные программы подготовки. Все пакеты подготовки содержат стандарты компетенции в национальной промышленности, указания по оценке, и национальные квалификации согласно Австралийской квалификационной модели. Отдельные пакеты содержат материалы по разработке учебной стратегии, оценочные материалы и материалы по профессиональному развитию.



Стандарты компетенции формируют основу Пакетов подготовки в промышленности и представляют набор широко распространенных на промышленных предприятиях компетенций, которые определяют набор умений, необходимых в данной отрасли промышленности. Каждая единица стандарта компетенции обозначает конкретное требование на том или ином рабочем месте. От стандартов компетенции требуется гибкость в применении, они должны быть детализированы в целях использования организациями, отвечающими за подготовку профессионалов. Выделяют три вида стандартов компетенции: промышленные стандарты, разработанные для отдельных видов промышленности, межпромышленные стандарты, общие для целых отраслей, и стандарты предприятий, которые можно использовать на уровне отдельного предприятия.

Национальные квалификации в пакетах профессиональной подготовки основаны на Австралийской модели квалификации (Australian Qualifications Framework or AQF), которая обеспечивает единую для страны модель профессиональных квалификаций. Австралийская модель квалификации совершенствует признание текущей компетенции, делает более гибкими пути обучения. Следуя этой модели, вознаграждают в первую очередь приобретенные умения, а не длительность или тип пройденных курсов обучения. В профессиональном обучении в качестве дипломов используют Сертификаты четырех уровней (I-IV), Дипломы и Дипломы повышенного уровня [7].

Представляет интерес достаточно четкое разграничение ролей правительства Австралии и региональных и местных органов управления профессиональным образованием. «Правительство должно обеспечивать законодательное регулирование подготовки; поддерживать те аспекты подготовки, которые не могут быть поддержаны рыночными методами; быть уверенным в том, что молодые люди имеют доступ к необходимой в современных условиях подготовке; обеспечивать, инвестирования в профессиональное обучение и подготовку; оно должно быть уверено в том, что система профессиональной подготовки функционирует настолько эффективно, насколько это возможно. В случае необходимости оно должно вмешиваться и оказывать помощь» – считает доктор Дэвид Кемп, Министр школ и профессионального обучения и подготовки. Правительство Австралии в качестве одного из своих приоритетов объявило развитие современной системы ученичества и подготовки (Modern Australian Apprenticeship and Traineeship system), нацеленное на совершенствование всей системы профессиональной подготовки. Роль правительства в данном случае понимается более широко: оно должно поддерживать баланс между нуждами предприятий и ответственностью перед молодыми людьми, получающими профессию. Термин «ученичество» означает качественную подготовку, которая дает реальную работу. Важным элементом создания такой системы является партнерство бизнеса и общины, усиление связей между школами, системой профессиональной подготовки и рабочим местом. При этом важно учитывать интересы делового сообщества, промышленности. Промышленные предприятия привлекаются для того, чтобы определять необходимые компетенции; предвидеть потребности производства в будущем; совместно с правительством определять приоритеты и необходимую стратегию; промышленные предприятия несут ответственность за изменения на региональном уровне и на уровне своего предприятия. Партнерство между предприятиями и родителями, учебными заведениями распространяется на региональный уровень. Централизованный подход в этом случае не работает [7].

В Австралии организуются на региональном уровне советы, которые планируют трудовую подготовку и обеспечивают развитие малого и среднего бизнеса в своем регионе. Правительство стремится к созданию такой системы профессиональной подготовки, которая отвечает потребностям современной экономики страны: соответствие требованиям промышленности и количеству рабочих мест; реализация партнерского подхода на региональном и национальном уровнях; обеспечение рабочих мест для молодежи сегодня и в будущем; гибкость и простота с минимальным бюрократическим вмешательством.



Список литературы

1. Де Калуве Л., Маркс Э., Петри М. Развитие школы: модели и изменения. – Калуга, 1993.
2. Драйден Г., Вос Дж. Революция в обучении / Пер. с англ. – М.: ООО «ПАРВИНЭ», 2003.
3. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии (Анализ зарубежного опыта). – Рига: НППЦ «Эксперимент», 1995. – 176 с.
4. Кларин М. В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках: Пособие к спецкурсу для высш. учеб. заведений, институтов повышения квалификации работников образования. – М.: Арена, 1994. – 222 с.
5. Образовательная технология XXI века: деятельность, ценности, успех. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2004. – 96 с. – (Серия «Библиотека образовательных технологий»).
6. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы / Пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 1999.
7. Papandreou A. An Application of the Projects Approach to EFL // English Teaching Forum. – 1994. – Vol.32/ – # 3. – P. 41-42.

THE PECULIARITIES OF TRAINING PEOPLE OF WORKING SPECIALTIES ABROAD

V. N. Kormakova

*Belgorod
State
University*

*e-mail:
kormakova@bsu.edu.ru*

The article dwells on the peculiarities of management of the system of professional education and training of employees in some foreign countries. It is shown the importance and functions of social partnership of different levels in deciding the problems of youth skill training in working qualifications.

Key words: professional training of employees, the system of professional education, social partnership, social partnership in professional education.