



Развитие кадров и роль профессионального образования и обучения

“Глобальные изменения с точки зрения регионов”

*Ярославль
Май 2018*

Али Рашиди

**Директор отдела международных
проектов**

**Фолькуниверситет
Уппсала, Швеция**



На пути к обществу знаний

- Индустриальное общество

- Стандартные программы
- Разделение «головы» и «рук»
- Знания и навыки относительно закрыты
- Образование и обучение в одной организации
- Различия между студентами – отклонения от стандарта, норм
- Вертикальная иерархия

- Общество знаний

- Индивидуальные траектории обучения
- «Голова»- «руки»- «сердце» объединены компетенциями
- Поток знаний и навыков
- Открытые среды обучения
- Различия как отправная точка
- Организация «по горизонтали»



Тенденции на рынке труда в ЕС - 27

Изменения в численности рабочей силы разных возрастных групп к 2020 году:

- ❑ 15 - 24 - /- 4 миллиона
- ❑ 25 - 34 -/- 1 миллион
- ❑ 35 - 44 - /- 2,5 миллиона
- ❑ 45 - 54 + 2 миллиона
- ❑ 55 - 64 + 6 миллионов

Демографические тенденции: Северная Европа:
стабильность → снижение

Итог: дополнительные ограничения для политики
организаций

Нужно: адаптировать политику управления кадрами



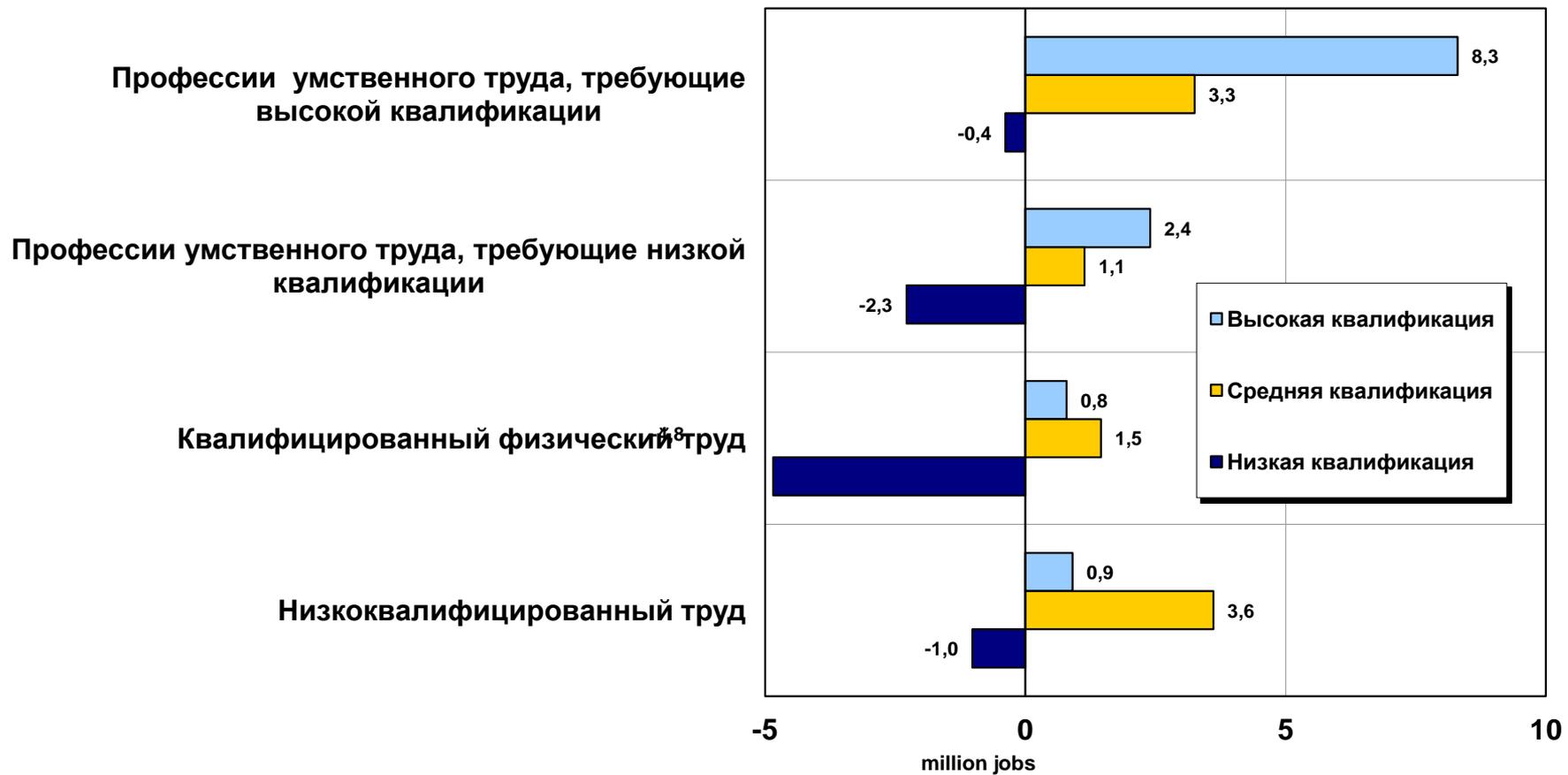
На пути к наукоемким профессиям...

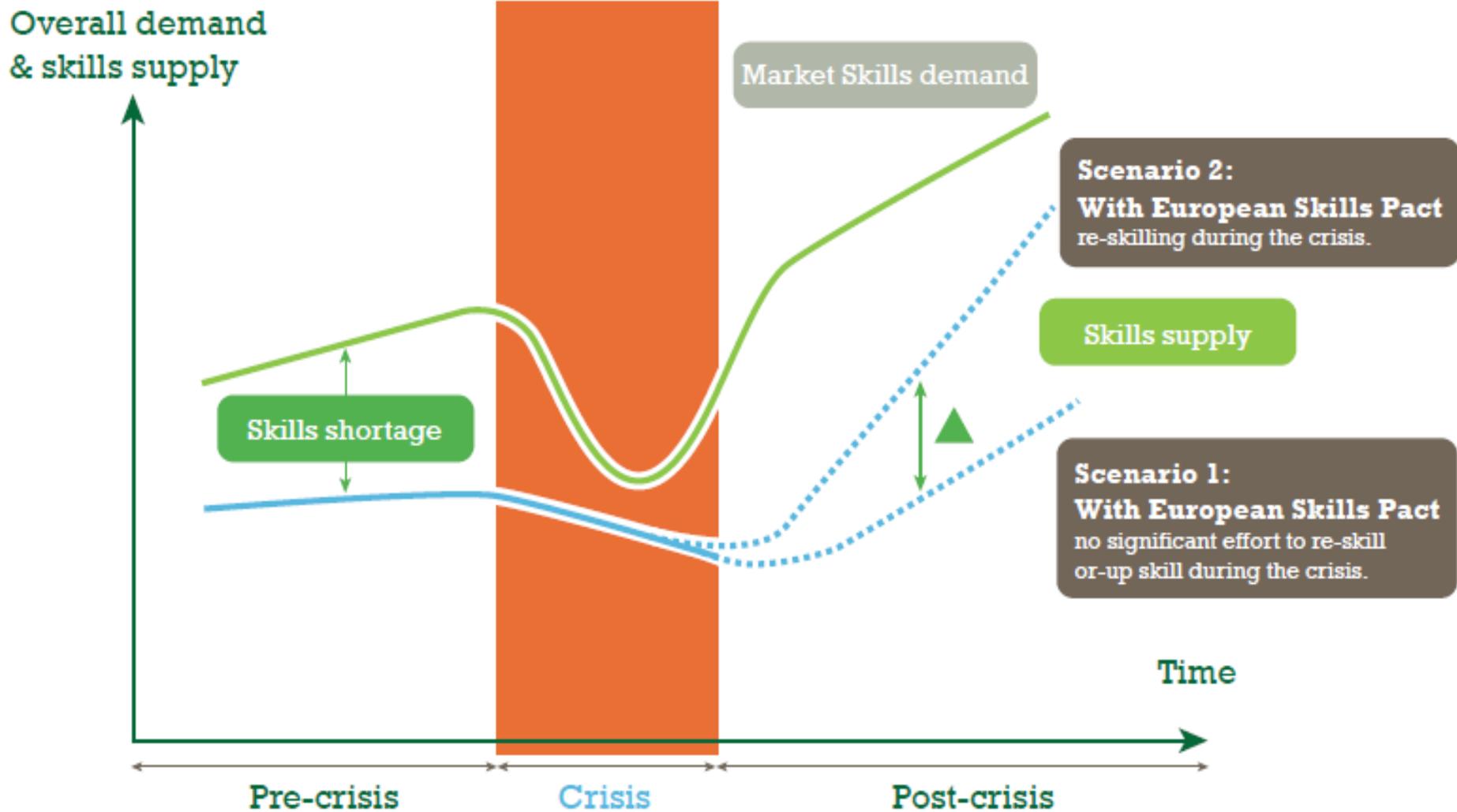
Изменения в 2006-2020 гг. в миллионах рабочих мест



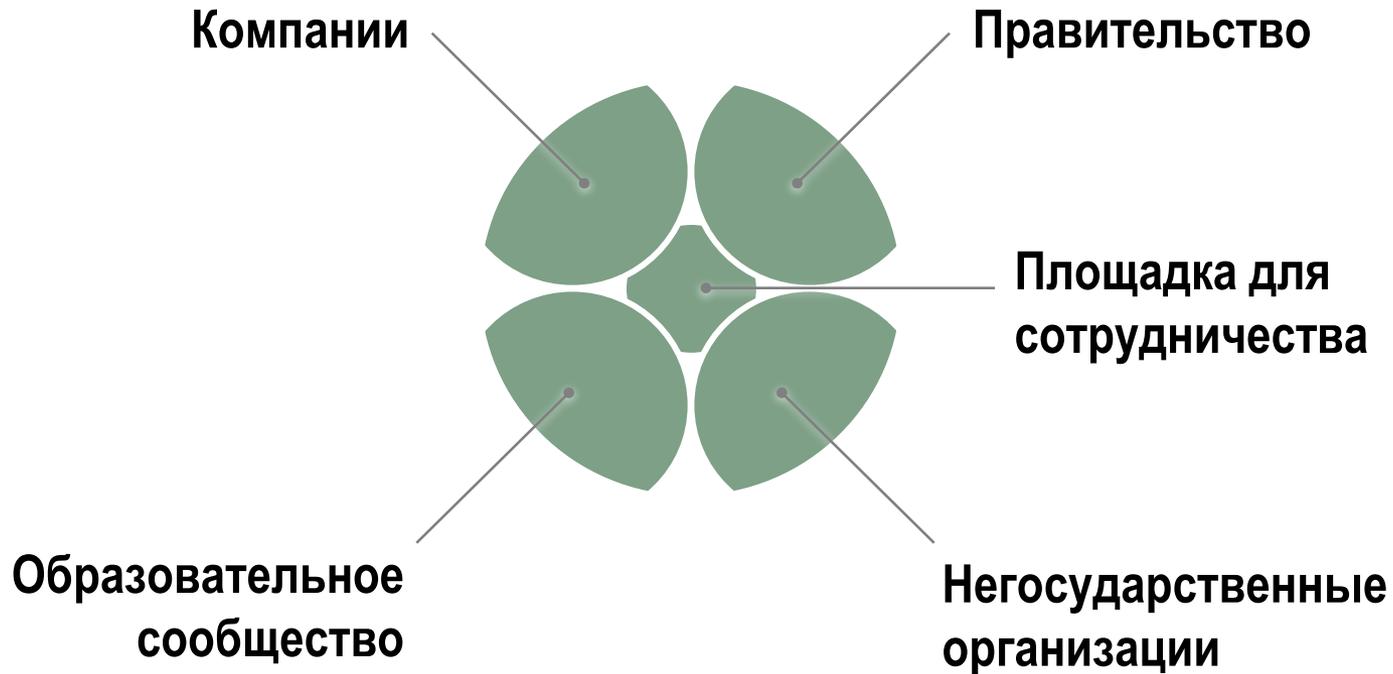


Чистое изменение 2006 - 2015





Среда непрерывного обучения





«Стратегия регионального развития, в основе которой – повышение качества и доступности образования и профессиональной подготовки, может, наоборот, вызвать волну благоприятных событий, когда развитие навыков питает инновации, рост производительности, развитие предприятий, технологические изменения, инвестиции, диверсификацию экономики и конкуренцию, которые нужны для поддержания и ускорения создания большего числа лучших рабочих мест».

Международная конференция труда, 2008, Международное бюро труда, Женева

Концепция непрерывного образования





ПОО как обязательный элемент общества знаний

Главные вопросы:

Развитие партнерства: как создать развивать партнерство разных заинтересованных сторон в образовании взрослых (особенно, органы власти, НГО и представители бизнеса);

Методология образования взрослых: как организовать подготовку преподавателей и превратить их в мультипликаторов новых подходов к образованию;

Эффективное лоббирование образования взрослых: как начать устойчивые системные изменения в области образования для взрослых, которые повлияют на законодательство и политику правительства;

Включение в международные процессы: как встроить международные стандарты и требования в национальные образовательные доктрины.

Колесо гибкости





Обязательное условия - тесное сотрудничество между органами власти, бизнесом и образование

1. Нам нужны хорошие образовательные организации с четкой отраслевой направленностью и высокой степенью гибкости, особенно в их взаимодействии с отраслями, чтобы справиться с ускоряющимися технологическими изменениями и последствиями демографических изменений.
2. Местный уровень имеет первостепенное значение: сотрудничество между компаниями и местными образовательными организациями.



Стимулирующие и препятствующие факторы

• Стимулирующие факторы

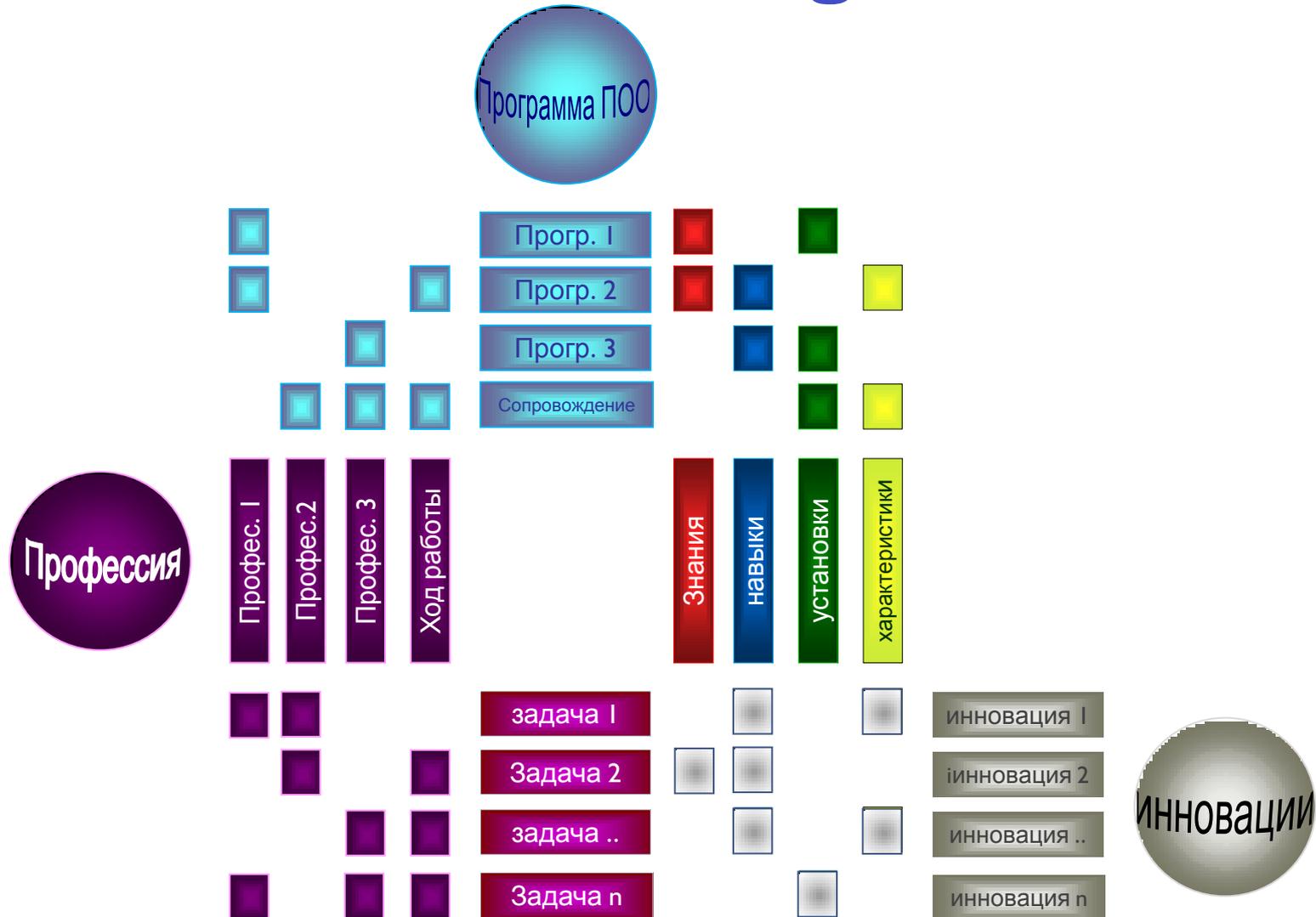
- Обмен знаниями через сотрудничество и сетевое взаимодействие
- Четкие рамки
- Подход «снизу – вверх»
- Подходящие организационные и финансовые условия
- Соответствующее управление проектом
- Установление связей с инновациями
- Поиск соседних регионов
- Культурные аспекты

• Препятствующие факторы

- Нормы и законы
- Формирование имиджа
- Отношения с торговлей и бизнесом сложнее выстраивать в экономически тяжелые времена
- Сложность содержания и региональные особенности
- Сложности многостороннего, широкого сетевого сотрудничества



Skill Manager





Инструмент оценки компетенций

