

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Томас Ф. Ремингтон

**ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНЫЕ
ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ СПО:
АДАПТАЦИЯ НЕМЕЦКОЙ МОДЕЛИ
ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Препринт WP1/2017/03

Серия WP1

Институциональные проблемы
российской экономики

Москва
2017

Редактор серии WP1
«Институциональные проблемы российской экономики»
А.А. Яковлев

Ремингтон, Томас Ф.

Государственно-частные партнерства в сфере СПО: адаптация немецкой модели дуального образования [Электронный ресурс] : препринт WP1/2017/03 / Томас Ф. Ремингтон ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (850 Кб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – (Серия WP1 «Институциональные проблемы российской экономики»). – 30 с.

Во всем мире правительства, работники сферы образования и бизнес проявляют растущий интерес к системе среднего профессионального образования, сложившейся в немецкоязычных странах. В этих странах учебные заведения и фирмы совместно несут ответственность за организацию подготовки кадров путем обучения на производстве в рамках системы «дуального образования». Благодаря этой системе профессиональная квалификация выпускников учебных заведений соответствует требованиям динамически меняющейся экономики. В значительной степени системы дуального образования позволяют молодежи приобретать не просто техническую квалификацию, но и компетенции в широком смысле, служащие фундаментом для успешной карьеры и общественного признания. Однако *фактическое* внедрение дуального образования за пределами европейских немецкоязычных стран оказалось крайне непростой задачей.

В данной статье на примере США рассматриваются характерные особенности партнерств с элементами дуального образования на местном уровне, которые объединяют образовательные учреждения, государственные структуры и фирмы, и обсуждаются пути, ведущие к формированию таких партнерств.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование (СПО); дуальное образование; практико-ориентированное профессиональное обучение; государственно-частное партнерство; США

Ремингтон Томас Ф., заслуженный профессор университета Эмори (США), ведущий научный сотрудник Международного центра изучения институтов и развития НИУ ВШЭ, приглашенный профессор Гарвардского университета (США).

Данная статья основана на результатах исследований, проведенных НИУ ВШЭ в рамках гранта РНФ № 16-18-10425 «Частно-государственное партнерство в среднем профессиональном образовании: на примере фирм в России и Китае». Сокращенная версия данной статьи планируется к печати в Журнале Новой экономической ассоциации.

**Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Ремингтон Томас Ф., 2017
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2017

1. Проблема несовпадения между спросом и предложением квалифицированных кадров

Неэффективные системы среднего профессионального образования (СПО) приводят к значительным несовпадениям между спросом и предложением квалифицированных кадров на общенациональном и региональном рынке труда. Ученые утверждают, что одной из причин того, что некоторым странам не удается превысить в своем развитии средний уровень доходов, является значительное неравенство качества СПО в разных секторах и регионах при низком проникновении успешных практик в этой сфере из одних секторов в другие [Doner, Schneider, 2016]. По мере роста признания важности надлежаще функционирующих систем подготовки квалифицированных кадров эксперты и политики многих стран в международных организациях стали призывать уделять больше внимания улучшению качества и эффективности среднего профессионального образования (СПО). В частности, политики настоятельно рекомендуют более тесное сотрудничество между работодателями и учебными заведениями (см., например, [OECD 2010]). Они стремятся адаптировать элементы немецкой и других европейских систем, где самым распространенным способом перехода от учебы к работе является практическое обучение на производстве. Дуальное образование служит одновременно и экономическим, и социальным целям: оно помогает обеспечить непрерывное предложение кадров, чья квалификация совпадает со спросом работодателей в условиях технологически продвинутых индустриальных экономик. В то же время оно помогает интеграции общества за счет облегчения перехода от учебы к получению работы. Например, уровень безработицы среди молодежи в Германии в 2016 г. составил 7%, что в два с лишним раза ниже среднего уровня в ЕС – 18,75% (<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>).

Системы дуального образования в немецкоязычных странах опираются на серию партнерств, действующих на макро-, мезо- и микроуровнях. На макроуровне они являются результатом договоренностей между бизнесом, работниками и государством по поводу распределения затрат и выгод, связанных с инвестициями в профессиональное обучение. На мезоуровне регионов, отраслевых ассоциаций и профсоюзных отделений они отражают делегирование государственных функций коллективным субъектам, таким как

торгово-промышленные палаты и бизнес-объединения производителей, которые администрируют и контролируют СПО. На микроуровне фирм, учебных заведений и физических лиц дуальное образование разрешает целый ряд дилемм коллективного действия разных типов, в частности – ту, которая касается координации между фирмами по поводу профессиональных стандартов и обязательств предоставлять обучение, а также те, которые касаются связей фирм с такими государственными учреждениями, как управления образования и школы. Как гласит классическая экономическая теория о формировании человеческого капитала, фирмы обычно неохотно выделяют ресурсы на обучение, выходящее за пределы непосредственных нужд фирмы, из разумного опасения, что результатами их образовательной работы бесплатно воспользуются другие фирмы. Более глубокие совместные инвестиции работников и фирм в специфическое для определенной работы или отрасли обучение могут потребовать с обеих сторон некоторых гарантий того, что вложенные в обучение ресурсы принесут прибыль в долгосрочной перспективе; к таким общим инвестициям могут побудить механизмы социального страхования, защищающие ценность той или иной квалификации от потери трудовых доходов [Estevez-Abe, Iversen, Soskice, 2001; Iversen, Soskice, 2001]. Однако во многих странах, где отсутствует плотная ткань взаимодействующих институтов, характерная для координированных рыночных экономик европейского типа, мотивированию субъектов рынка к совместным инвестициям в специфические для отрасли профессии могут способствовать иные институциональные механизмы. Такие альтернативные схемы скорее можно обнаружить в странах, где существует экономическая конкуренция на региональном и местном уровнях. Поэтому страны с большими территориями, такие как США, Россия и Китай, имеют благоприятные условия для появления подобных местных моделей.

В США эксперты и чиновники уже некоторое время призывают к серьезному перераспределению государственных расходов на образование в пользу более профессионально ориентированных программ. Это движение возникло как реакция и на экономические, и на социальные проблемы. С экономической стороны имеется растущее осознание несовпадения между доступным предложением квалифицированного труда и спросом на него;

с социальной стороны растущее неравенство повысило барьеры, препятствующие социальной и географической мобильности. В докладе 2011 г. Гарвардской высшей педагогической школы под названием «Пути к процветанию» подчеркивалось, что многие новые рабочие места, которые будут создаваться в предстоящие десятилетия, потребуют знаний и квалификации высокого уровня, но существующая система образования оказалась неспособна обеспечивать нужное число и нужные типы выпускников. Рабочие места, требующие базовой средней квалификации, исчезают, а число рабочих мест, требующих послешкольного специального образования, растет. Тем временем почти половина молодых людей, у которых нет никаких полезных послешкольных дипломов, страдает от сокращения зарплат и занятости [Pathways to Prosperity, 2011]. Как отмечается в гарвардском докладе, доля подростков и молодежи, у которых есть постоянная работа, находится на самом низком уровне за период после окончания «великой депрессии» 1930-х годов, а у большинства молодежи нет даже диплома младшего специалиста (за два года обучения в колледже) [Pathways..., 2011, р. 1–2; Holzer, 2015]. Хотя значительное большинство молодых людей выражает стремление учиться в колледже, 40% из них не сумели получить степень бакалавра в течение шести лет после поступления. К тому времени, как им исполняется 27 лет, только 40% из них получают диплом младшего специалиста или выше. Еще около 10% получают тот или иной сертификат. Эксперты называли остальных «забытой половиной» [Halperin, 1988]. Эта часть населения столкнулась со снижением начальной зарплаты и с замедлением повышения зарплаты, особенно у мужчин [Guvenen et al., 2017].

Движение Pathways привело к некоторым спорам, поскольку оно эксплицитно отвергает идеал «колледжа для всех». Однако гарвардский доклад указывает на то, что «27% тех, у кого есть послешкольные лицензии или сертификаты – документы об образовании уровнем ниже, чем диплом младшего специалиста, – зарабатывают больше, чем средний получатель степени бакалавра» [Pathways, 2011, р. 3] Это заставляет предположить, что проблема в США заключается не столько в «нехватке квалифицированных кадров», сколько в «несовпадении между спросом и предложением квалификаций» – в том, что имеется слишком много людей с квалификациями, плохо

подходящими для рынка труда, или с изначально недостаточными возможностями получить нужные квалификации [Stern, 2015]. В докладе, подготовленном Нью-Йоркским федеральным резервным банком в 2014 г., говорится, что 44% молодых людей, получивших степень по итогам четырехлетнего обучения в колледже, не находят полноценную работу по специальности. Они либо вынужденно работают на условиях неполной занятости, либо находят постоянную работу, для которой не требуется диплом колледжа. Еще 9% являются безработными [Schwartz, 2016, p. 745]. Поэтому многие эксперты, включая авторов гарвардского проекта, активно работают над продвижением программ подготовки к карьере и поступлению в колледж.

Многие убеждены, что в США следует ввести программы производственных стажировок по образцу Германии и Швейцарии [Hoffman, Schwartz, 2015; Newman, Winston, 2016]. Модифицированные программы по типу стажировок возникают по всей стране, организуясь на базе партнерств между учебными заведениями и работодателями. Эти инициативы исходят из предпосылки, что старшие классы школ должны обеспечивать ученикам как академическое образование послешкольного уровня, достаточное для поступления в колледж при желании, так и реальный практический опыт и обучение, которые дают фирмы [Schwartz, 2016]. Множество экспертов в этой связи настойчиво рекомендуют работодателям, государству и учебным заведениям начать совместно работать над повышением качества обучения и соответствием подготовки квалифицированных кадров меняющемуся спросу на рынке труда. Почти во всех случаях сторонники одновременной подготовки к колледжу и к работе призывают к модификации школьных учебных программ, к углублению участия работодателей в формировании учебно-методических и производственно-трудовых стандартов и в предоставлении обучения на производстве, к активной поддержке местных властей и к формированию координирующего органа, который станет служить посредником между школами, работодателями и государством. Прежде чем обратиться к некоторым примерам, однако, стоит рассмотреть основные элементы немецкой системы обучения на производстве.

Дуальное образование характерно для ряда немецкоязычных стран и стран с похожими традициями обучения на производстве, таких как Австрия,

Швейцария, Дания и Нидерланды, а также для Германии. Организационные детали в разных странах отчасти отличаются друг от друга. Вместо того, чтобы делать широкие обобщения, я сосредоточусь на системе Германии.

2. Дуальное образование в немецкоязычных странах¹

Дуальным СПО называется практика разделения получения среднего профессионального образования между школой и производством. В Германии дуальное СПО выросло из долгой истории ученичества в гильдиях, классовой борьбы и коллективных переговоров, индустриальной модернизации во время и после Второй мировой войны и многочисленных усовершенствований в последние десятилетия [Thelen, 2004]. Эта система строго регулируется. В соответствии с федеральным законодательством 70% времени студенты должны проводить за практическим обучением (и на производстве, и на специально оборудованных учебных базах), а 30% – в учебном заведении. Учебные планы тоже примерно на 2/3 состоят из профессиональных (в соответствии с базисным учебным планом для СПО), а на 1/3 – из общеобразовательных предметов.

Учащиеся приходят в программы СПО несколькими путями. Одни начинают учебу там после получения школьного аттестата о неполном (низшем) среднем образовании (*Hauptschule* или *Realschule*), другие – после окончания полной средней школы (*Gymnasium*) или послешкольной программы обучения. Небольшое число начинает работать после обучения в техническом учебном заведении, а не в программе дуального образования. В целом примерно половина всех, кто начинает работать, прошла через дуальное обучение. Более половины занятого населения в возрасте от 25 до 40 лет получает СПО в системе дуального образования, еще 10% имеют дипломы профессионально-технических учебных заведений, около четверти – высшее образование, и только у 13% нет никакой специальной профессиональной квалификации. Хотя число

¹ Этот обзор основан на интервью с госслужащими и экспертами в Германии в Bundestinstitut für Berufsausbildung (BIBB), Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) и Volkswagen, а также на материалах конференции «Обучение на производстве как путь к образованию на основе компетенций» в Бонне, Германия, 22–23 июня 2017 г., спонсорами которой выступили BIBB и UNEVOC. Кроме того, полезная статистическая информация была взята из материалов, опубликованных Управлением по вопросам международного сотрудничества в области профессионального образования Германии (GOVET).

подписываемых каждый год контрактов об обучении на производстве последовательно снижается в последние 15 лет, система дуального образования остается главным способом получения молодежью профессиональной квалификации.

Обучение на производстве предлагает около 20% фирм. Большая их часть – это предприятия малого и среднего бизнеса, и лишь не многие из них имеют собственную учебную базу. Только крупные фирмы – такие как Volkswagen, Siemens и Bosch, – могут позволить себе содержать отдельные учебные академии и мастерские. Большинство фирм, все-таки предлагающих обучение, подряжают для этого специализированные образовательные компании, такие как межфирменные учебные центры, или используют преподавателей-совместителей. Тем не менее масштаб общенациональной приверженности СПО можно оценить по тому факту, что порядка 16% всего занятого населения в стране занимаются таким преподаванием либо на условиях полной занятости, либо по совместительству. Более того, система дуального образования обслуживает не только промышленный сектор экономики, но и большое число других секторов. Хотя 60% стажеров работают в промышленности, около четверти занимаются ремесленным производством, а небольшие группы – свободными профессиями, сельским хозяйством, коммунальными услугами и т.п. Дуальное СПО предлагается для 329 профессий. Важно сознавать, что они определяются довольно широко. Особое внимание уделяется обучению «компетенциям», а не узкоспециальным навыкам. Под компетенциями понимается умение применять полученные знания к выполнению разнообразных задач, а не умение выполнять одну задачу, специфическую для конкретного рабочего места или конкретной отрасли.

Центральную роль в системе дуального СПО играют торгово-промышленные палаты. Таких палат в сумме 80, некоторые организованы по отраслям, другие – по ремеслам. Палаты комбинируют секторальные и региональные принципы организации (например, Промышленно-торговый совет Штутгарта представляет экономические отрасли Штутгарта, наиболее важной из которых является автомобилестроительный кластер). В каждой палате есть специализированный совет, который осуществляет надзор за формированием квалифицированных кадров, а некоторые такие советы

осуществляют надзор за несколькими профессиями. Комбинация секторальных и региональных принципов организации палат способствует обмену информацией и перспективами между отраслями. Она также укрепляет представление о том, что профессия не обязательно должна быть ограничена всего одной отраслью.

Палаты имеют статус и государственных, и частных организаций. По закону каждое коммерческое предприятие обязано вступать в палаты, а федеральное законодательство, в свою очередь, возлагает на палаты существенную ответственность за СПО. Палаты за счет членских взносов обеспечивают чуть больше половины общего финансирования СПО, а остальное обеспечивает государство². Физические лица не платят за свое обучение. Система палат ведет к ряду последствий: она обеспечивает стандартизацию методики и содержания процесса обучения, независимую оценку квалификации учащихся в период и при завершении обучения, а также подготовку резерва кадров с признанными в отрасли квалификациями. Система палат помогает сделать так, чтобы интересы крупных предприятий не заслоняли интересов малого и среднего бизнеса. Таким образом, все компании того или иного сектора несут затраты, связанные с системой дуального образования, и получают от нее выгоды. У палат есть собственные квалификационные советы, которые устанавливают стандарты, осуществляют надзор за экзаменами и выдают сертификаты, признаваемые федеральным правительством. Они также обучают и аттестуют педагогов, наблюдают за обучением, которое осуществляют фирмы, регистрируют контракты с практикантами на прохождение обучения и регулируют споры между учащимися и компаниями. Самое важное, что система палат не позволяет ни одной фирме увильнуть от предоставления обучения из опасения, что ее выпускников переманят другие фирмы. Все фирмы – и крупные, и мелкие – получают выгоду от наличия резерва квалифицированных кадров в их секторе и регионе. Каждая фирма получает то преимущество, что у нее есть возможность непосредственно наблюдать за работой своих практикантов; 2/3 практикантов в итоге получают работу в той компании, где проходили производственное обучение. Таким образом, палаты играют важнейшую роль

² Государственное финансирование подразделяется на прямую поддержку учебных заведений – около 54% от общей суммы – и на затраты на надзор и администрирование системы.

посредников между учебными заведениями, работодателями, государством и практикантами.

Расходы и выгоды от обучения распределяются между работодателями, работниками и налогоплательщиками в результате договоренностей между всеми стейкхолдерами дуального СПО. Например, стипендии, которые выплачиваются практикантам, жестко регулируются. Профсоюзы хотят защитить своих членов и обеспечить, чтобы практикантов не использовали для замены штатных работников. Компании хотят окупить затраты на обучение. Поэтому в соответствии с федеральными нормативами компании устанавливают размер стипендий примерно пропорциональный той стоимости, которую ежегодно вносит в производство каждый практикант. Интересы практикантов защищаются контрактами на обучение, условия которых регулируют палаты. Компании тратят на каждого практиканта примерно 18 тыс. евро в год. Общая стоимость СПО составляет свыше 25 тыс. евро в год, если суммировать все затраты и работодателей, и государства (около 13,4 млрд евро в год на чуть больше 0,5 млн практикантов в год). Тем самым на уровне страны дуальное СПО представляет собой гигантскую социальную инвестицию. Федеральный институт профессионального обучения (Bundesinstitut für Berufsbildung, или BIBB) выступает в роли как бы «парламента СПО», где представлены все основные стейкхолдеры – федеральное и земельные правительства, профсоюзы и ассоциации работодателей. BIBB разрабатывает рекомендации по политике в этой сфере, отражающие общие интересы стейкхолдеров.

Иными словами, дуальное образование в Германии – как и в других странах, где оно является преобладающим методом подготовки квалифицированных кадров, – опирается на серию партнерств между государственными органами разных уровней, учебными заведениями, фирмами и ассоциациями работодателей, а также профсоюзами [Hoffman, 2011]. На общенациональном уровне государственный орган, например, Министерство образования, осуществляет надзор за тем, чтобы обучение соответствовало единым стандартам качества. Государство делегирует секторальным и региональным бизнес-ассоциациям ответственность за определение того, какие квалификации требуются для занятости в их сферах экономики, а бизнес-палаты (членство в которых является обязательным для бизнес-предприятий)

непосредственно администрируют определение профессиональных квалификаций и оценку компетенции. Профсоюзы и советы предприятий представляют интересы практикантов и работников. Сильно развитая культура поиска консенсуса смягчает трения и поощряет поиск совместных решений в случаях конфликта интересов между социальными партнерами. Комплементарные социальные институты, такие как щедрое социальное страхование и схемы пенсионных выплат, помогают гарантировать, что дорогостоящие совместные инвестиции работодателей, работников и налогоплательщиков в СПО окупятся в случае экономических спадов.

Учитывая тесную связь и исторически сложившуюся совместную эволюцию взаимодополняющих институтов, на которые опирается система дуального СПО в Германии и других похожих странах, возникает вопрос, каким образом могут сформироваться аналогичные партнерства между фирмами, учебными заведениями и государством в странах, где подобная структура отсутствует?

3. Создание партнерств между работодателями и учебными заведениями

Как показали исследования налогово-бюджетного федерализма, региональная децентрализация способна стимулировать экспериментирование на местном уровне, если экономические и политические лидеры региональных образований конкурируют за инвестиционные ресурсы или политический карьерный рост [Weingast, 1995]. В таких странах, как США, Китай и Россия, конкурентное давление вынуждает региональных игроков изобретать новые институциональные схемы с целью содействия экономическому развитию, улучшая соответствие СПО местному рынку труда. Эти схемы там, где их создали, способны обеспечить местные решения для упомянутых выше коллективных дилемм. Даже в тех странах, где масштабным национальным программам по совершенствованию СПО не удалось достичь поставленных целей, местные партнерства между фирмами, учебными заведениями и государством могут добиваться успеха.

Изучение подобных партнерств заставляет предположить, что различие между ними проходит по двум параметрам – по широте или охвату участников и по глубине взятых на себя партнерскими организациями обязательств.

При «широких» схемах многочисленные фирмы сотрудничают с государством для того, чтобы привести в соответствие общие потребности в СПО группы фирм из одной отрасли с тем СПО, которое предоставляют местные образовательные учреждения. Сотрудничество нескольких фирм в области обучения помогает создать резерв квалифицированных кадров, из которого все фирмы – большие и малые – могут черпать рабочую силу, а также позволяет фирмам избежать влияния конкуренции за работников на уровень зарплат. Широкие партнерства могут различаться по объему инвестиций отдельных фирм и учебных заведений. Те партнерства, которые являются одновременно широкими и глубокими, иногда называют «коллективистскими» или «солидарными» [Swenson, 2002; Thelen, 2004; Busemeyer, Trampusch, 2012], потому что они ведут к принятию многочисленными фирмами обязательств вносить вклад в производственную практику в сочетании с обучением на базе учебных заведений. Это смягчает проблему недостаточных инвестиций работодателей в обучение из боязни, что у них переманят кадры.

Под глубиной понимается затратность обязательств, взятых на себя фирмами и учебными заведениями, по сотрудничеству в сфере обучения. Глубокие обязательства требуют, чтобы обе стороны инвестировали в координацию учебной работы свое время, труд и материальные ресурсы, которые могут окупиться только в долгосрочной перспективе. Фирмы могут поставлять учебным заведениям оборудование для обучения, предоставлять непосредственное практическое обучение в учебных центрах или на производстве, предоставлять специалистов для преподавания в учебных заведениях, пересматривать совместно с учебными заведениями содержание и стандарты учебных планов, оценивать подготовку выпускников и помогать согласовывать стандарты профессиональной подготовки с требованиями к учебным планам, которые устанавливают государственные органы образования. Со стороны учебных заведений тоже требуются глубокие инвестиции, поскольку они должны пересмотреть свои учебные программы, провести переподготовку преподавателей и усилить акцент на практическое обучение своих студентов. В случае многих учебных заведений подобное сотрудничество с работодателями вынуждает их переносить акцент на свою роль в экономическом развитии за счет своих социальных обязательств, поскольку

они являются последним прибежищем для проблемных учащихся и источником переподготовки для уволенных работников.

Сопоставляя эти два параметра, можно построить четырехклеточную матрицу, включающую четыре идеальных типа.

Степень межфирменной координации	Высокая	Модель консорциума: Отраслевая ассоциация устанавливает профессиональные стандарты; согласует СПО с потребностями отрасли в рамках консорциумов с участием многих учебных заведений	Солидарная модель: Сильные отраслевые организации курируют стандарты, СПО; централизованные взаимовыгодные переговоры о подготовке квалифицированных кадров
	Низкая	Либеральная модель: конкурентный рынок труда; конкурентный рынок СПО; множественные двусторонние соглашения между фирмами и учебными заведениями	Попечительская модель: Доминирующая фирма инвестирует в проприетарное обучение (иностранцы инвесторы; оборонная отрасль)
		Низкая	Высокая
		Затратность инвестиций для партнеров	

Рис. 1. Модели партнерства в сфере СПО

В правом верхнем квадранте находятся «солидарные» европейские модели СПО, существующие в Германии, Австрии, Швейцарии, Дании, Норвегии, Нидерландах и ряде других стран. Солидарные системы с высоким уровнем обязательств, которые берут на себя работодатели, учебные заведения, государство и общество, имеют тенденцию возникать в странах, чья экономика зависит от экспорта с высокой добавленной стоимостью. Исторически переговоры между централизованными ассоциациями работодателей и профсоюзами проходили на общенациональном уровне. Как показал Питер Катценштайн, небольшие государства Северной Европы, которые сильно зависят от глобального экспорта, обычно создают институты, задача которых – поделить между бизнесом и трудящимися выгоды и издержки, связанные с поддержанием конкурентоспособности отраслей на международном уровне [Katzenstein, 1985].

В подобных системах центральную роль в координации интересов отдельных фирм, региональных и национальных государственных учреждений, учебных заведений и трудящихся играют такие организации-посредники, как торгово-промышленные палаты.

В нижнем левом квадранте матрицы находятся «либеральные» системы с низкой кооперацией между работодателями и учебными заведениями и невысокой координацией между фирмами в отношении содержания и методики СПО. В этот квадрант в значительной степени попадают регионы в России, Китае и США. Главными поставщиками СПО являются местные и региональные власти, действующие через муниципальные (двухгодичные) колледжи или ВПУ и колледжи. По большей части фирмы удовлетворяют свою потребность в квалифицированных кадрах путем найма на рынке труда или предоставления собственного обучения. Как следствие, в США, России и Китае власти, которые стремятся к более глубоким совместным инвестициям учебных заведений и работодателей в СПО, должны находить функциональные эквиваленты тех элементов, которые обеспечивают успешную работу дуального образования в Германии. Системы СПО обычно располагаются в нижнем левом квадранте, если координация между фирмами невелика, а совместные инвестиции фирм и учебных заведений весьма ограничены. Немногие школы предоставляют систематические возможности стажировки на производстве, а обучение на производстве – это скорее исключение, чем правило. В настоящее время в США только около 400 тыс. человек участвуют в зарегистрированных программах производственного обучения при общей численности занятого населения 160,2 млн человек [Helmer, Conway, 2014, p. 325].

В некоторых регионах США, России и Китая складываются партнерства-консорциумы (т.е. модель в верхнем левом квадранте). Организационные партнеры – фирмы и учебные заведения – делают относительно скромные совместные инвестиции времени, труда и материальных ресурсов в учебную практику, обслуживающую нужды группы работодателей. Группы фирм, представляющих конкретную отрасль, размещенную в данном регионе, согласовывают между собой стандарты, требуемые для сертификации и лицензирования в их отрасли, и могут предлагать стажировки или другие формы обучения на рабочем месте. Координация осуществляется за счет формирования

таких организаций, как отраслевой совет, который затем ведет работу с группой местных учреждений среднего и высшего профессионального образования по обеспечению соответствия учебного плана СПО потребностям отрасли в работниках начального и среднего уровня квалификации. Например, в Западном Массачусетсе малые фирмы, занимающиеся нанотехнологиями и биотехнологиями, сформировали Массачусетское содружество в области перспективных технологий (Massachusetts Advanced Manufacturing Collaborative), которое, среди прочего, работает над приведением учебных планов учреждений СПО в соответствие с нуждами фирм-членов, а также над созданием пилотной программы обучения на производстве [Jackson, 2015].

Еще один тип схемы-консорциума можно найти в округе Гринвилл, штат Южная Каролина. Там, начиная с 1950–60-х годов, в ответ на долгосрочный упадок сельскохозяйственной и текстильной отраслей местные предприятия и органы власти начали искать пути привлечения иностранных инвестиций для подготовки работников высокой квалификации. Сознывая, что для привлечения прямых иностранных инвестиций в производство недостаточно одних только налоговых льгот, лидеры гражданского и делового сообщества договорились о крупных инвестициях в послешкольное техническое образование. Гринвиллский технический колледж превратился в двигатель стратегии экономического развития округа. Под надзором назначенного округом совета, в котором были представлены старший инспектор школьного округа, окружной Совет по развитию трудовых ресурсов и инвестициям, а также крупнейшие индивидуальные фирмы, Технический колледж при разработке учебных планов тесно сотрудничает с фирмами, учитывая их нужды. Но вместо того, чтобы просто предоставлять кастомизированные образовательные услуги конкретным фирмам, колледж преобразует новые технические курсы в учебные планы, ориентированные на отрасль в целом, способные обслуживать многие фирмы, работающие в этой отрасли.

Округ и штат тесно сотрудничают, так что успешные практики местного уровня можно масштабировать до уровня штата, а программы уровня штата (например, субсидии штата фирмам, которые предлагают обучение на производстве) можно адаптировать к местному уровню. Округ и штат также получают некоторое федеральное финансирование, предназначенное для

развития трудовых ресурсов и профессионально-технического обучения. Пример Гринвилла успешнее многих других, но обладает рядом характеристик, общих для всех схем типа консорциумов на юге США: профсоюзы не являются частью партнерства; в центре сотрудничества между бизнесом, государством и образованием находится местный муниципальный колледж; многочисленные фирмы сотрудничают с государством на благо экономического развития региона; а общее представление об интенсивной конкуренции с другими округами помогает стимулировать кооперацию на местном, региональном и федеральном уровне³. Комиссия по развитию округа уполномочена устанавливать связи между предприятиями и образовательными учреждениями, а также работать с перспективными иностранными инвесторами в целях обеспечения удовлетворения их потребностей в квалифицированных кадрах.

Еще одна распространенная схема партнерства, которую можно обнаружить в США, России и Китае, это «попечительская» модель (нижний правый квадрант на рис. 1). При этом якорем выступает одна крупная фирма. Если подобная фирма доминирует на местном рынке труда, угроза переманивания квалифицированных кадров другими фирмами снижается. Обычно при поощрении со стороны местных властей местные органы образования работают с фирмами над обеспечением того, чтобы учащиеся получали не только те специализированные квалификации, которые требуются конкретным фирмам, но и более общие навыки и знания, переносимые на работу в других фирмах в данной отрасли. В случае «попечительских» отношений учебное заведение сильно зависит от материальной поддержки фирмы-партнера, такой как учебное оборудование, поддержание учебной базы, стипендии, практический инструктаж и прием на работу его выпускников. «Попечительские» схемы можно найти и в Германии, например, в случаях, когда небольшие фирмы-партнеры полагаются на крупную «ведущую» фирму (*Leitbetrieb*) в удовлетворении потребностей в обучении для отрасли в данном регионе. Таким образом, «ведущая» фирма обеспечивает взаимодополнение теоретической подготовки в учебных заведениях и практического обучения на рабочих местах в этой фирме.

³ Этот краткий обзор основан на моем собственном исследовании и на ряде интервью с политиками и экспертами в Гринвилле в декабре 2016 г.

В США партнерства попечительского типа имеются в целом ряде регионов. Примечательным примером является партнерство P-TECH между IBM, Нью-Йоркским департаментом образования и Городским университетом Нью-Йорка (CUNY) с целью обеспечения знаний и практического обучения для работников средней квалификации в таких областях, как ИТ⁴. Программа рассчитана на шесть лет (с 9-го по 14-й год обучения), и каждый участвующий в ней студент при выпуске получает и школьный аттестат о полном общем среднем образовании, и диплом младшего специалиста (т.е. 2 года послешкольного обучения) по технической специальности в таких областях, как компьютеры или инженерия. Студенты также проходят обучение на производстве, например, стажировки в фирмах-партнерах. Успех первоначальной программы P-TECH в Бруклине (Нью-Йорк), где ведущей фирмой являлась IBM, побудил власти распространить аналогичные программы по всему штату Нью-Йорк.

Аналогичные попечительские отношения развиваются также в тех случаях, когда европейские фирмы размещают производство в США. Например, такие крупные немецкие фирмы, как Volkswagen, как правило, стремятся как можно ближе воспроизвести немецкую систему дуального образования, когда инвестируют в размещение производства за пределами Европы. Как и в Германии, модель обучения VW – это дополнение преподавания в техническом колледже практическим обучением в учебных центрах, размещенных на производстве или рядом с ним, а также «учебными станциями» прямо на производстве под руководством мастера-наставника. Эти схемы очень похожи друг на друга везде, где Volkswagen открывает сборочные заводы за пределами Германии. В США, где Volkswagen открыл крупный сборочный завод в Чаттануге (штат Теннесси), фирма установила тесное и глубокое партнерство с Чаттанугским муниципальным колледжем. В России Volkswagen построил сборочный завод в Калужской области, где сотрудничает с калужским Учебным центром по подготовке кадров для автомобильной промышленности. В Китае, где у Volkswagen почти 30 производственных предприятий, фирма устанавливает партнерства с местными технологическими колледжами. В других странах, где Volkswagen построил заводы, если там нет адекватного

⁴ См.: <http://www.jff.org/initiatives/pathways-prosperity-network/new-york>

технического колледжа, компания либо формирует учебную базу в сотрудничестве с другими автомобилестроителями, или проводит обучение своими силами. В каждом случае Volkswagen ищет партнера в сфере образования, с которым можно совместно осуществлять дуальное СПО, в качестве условия инвестиций. Во всех случаях важнейшим условием успеха является поддержка руководства региона⁵.

4. Оптимальный выбор между расширением и углублением сотрудничества

Изучение местных партнерств по внедрению дуального образования и тесного сотрудничества фирм с учебными заведениями заставляет предположить, что они обычно бывают *либо* широкими, *либо* глубокими; за пределами немецкоязычных европейских стран редко можно найти и то, и другое. Настоящие «солидарные» схемы, по-видимому, трудно реализовать институционально. Возможно, потому, что когда в местной экономике доминирует крупная фирма, она может посчитать, что выгоды от предоставления общественного блага в форме обучения за пределами того, что сможет потребить сама фирма, существенно превышают расходы. В таких случаях фирмы могут самостоятельно проявить инициативу и предложить новые формы глубокого сотрудничества с местными учреждениями СПО при участии государства как гаранта. Поскольку фирма доминирует на местном рынке труда, беспокойство о том, что другие фирмы переманят ее кадры, будет незначительным по сравнению с выгодой от обеспечения стабильного предложения квалифицированных кадров, отобранных среди наиболее способных выпускников, которых фирма обучила.

Однако когда такой одной-единственной фирмы нет, а ни одна из имеющихся фирм не готова нести непропорциональную долю расходов на подготовку резерва квалифицированных кадров для отрасли, государство в сотрудничестве с региональной ассоциацией или торговой палатой, вероятно, убедит несколько фирм из одной отрасли (например, гостиничной, ИТ или здравоохранения) внести свою скромную долю ресурсов в коллективный проект по совершенствованию системы подготовки кадров, требуемых в этой отрасли.

⁵ Основано на интервью с представителями Volkswagen, госчиновниками и экспертами в Чаттануге, Калуге, Пекине и Вольфсбурге.

Но если региональная экономика состоит из множества мелких фирм, власти с большей вероятностью станут действовать через учебные заведения в целях создания разнообразных образовательных программ, ориентированных на востребованные профессии.

В США целый ряд штатов внес изменения в свои законы об академических стандартах для окончания средней школы, признав тем самым возможность «многообразия путей» к получению аттестатов. Это изменение регулирования поощряет школьные советы к созданию «профессиональных академий» и аналогичных институтов, часто в партнерстве с местными учреждениями послешкольного двухлетнего и четырехлетнего образования и с университетами. В центральном Огайо 15 школьных округов сформировали консорциум вместе с Муниципальным колледжем штата в Коламбусе для создания интегрированных образовательных программ в таких областях, как передовые производственные технологии, здравоохранение, ИТ и логистика⁶. Новый учебный план, утвержденный властями округа Майами-Дэйд, делает акцент на «профессиональной подготовке». В свою очередь, организация по вопросам общенациональной политики в области образования помогла создать профессиональные академии в четырех сферах (инженерия, финансы, гостиничное дело и туризм, а также ИТ) на базе 24 учебных заведений⁷. Новый закон в штате Мэн, разрешивший альтернативные пути демонстрации соответствия установленным штатом обязательным образовательным стандартам, позволил сформировать новую школу с акцентом на профессиях, связанных с морским флотом (океанология, морские перевозки, корабельная механика и морское управление) [McCrea, 2016].

Фирма-«попечитель» получает ряд выгод, несмотря на тот факт, что не может одна потребить всю выгоду от обученных ей квалифицированных кадров. Она приобретает решающее влияние в определении содержания академических программ и получении конкретной информации о каждом студенте, которого обучает на своей базе. Это дает ей преимущество при выборе и приеме на работу лучших выпускников. Более того, подобные фирмы получают значительную выгоду за счет снижения времени на адаптацию, т.е. на тот период, в течение

⁶ См.: <http://www.jff.org/initiatives/pathways-prosperity-network/ohio>

⁷ См.: <http://dcte.dadeschools.net/community.html>

которого вновь нанятый работник знакомится с производственным процессом и правилами внутреннего распорядка фирмы. Эти выгоды снижают потери фирмы от переманивания соперниками их кадров, особенно в тех случаях, когда государство использует свои финансовые и административные ресурсы, чтобы побудить одно или несколько учреждений СПО инвестировать совместно с доминирующей фирмой в учебные программы, в рамках которых преподавание в классах дополняется практическим обучением на производстве. Такие программы удовлетворяют потребности фирмы, при этом позволяя повышать свою квалификацию работникам, которые могут в дальнейшем перейти на работу куда-то еще. Общественное благо тут является побочным продуктом партнерства между государством, учебным заведением и фирмой.

Однако в случае, когда много фирм во многих различных отраслях конкурируют за кадры в одном регионе, боязнь переманивания кадров и малый размер фирм препятствуют углублению сотрудничества и способствуют формированию широких, но неглубоких партнерств. (Для малых фирм затраты на обучение представляют существенно более высокую долю производственных расходов.) В подобном случае для государства институционально менее затратно создавать связи между учебными заведениями, а не между фирмами. В этом случае мы с наибольшей вероятностью увидим движение по вертикали вдоль левой оси. Государство может поощрять секторальные кластеры к выработке общих стандартов профессиональной квалификации, а затем обеспечивать соответствие образовательных программ этим стандартам за счет путей обучения, ориентированных на получение профессии. Координация между фирмами с целью выработки профессиональных стандартов требует меньше времени, труда и ресурсов, чем могло бы потребовать прямое участие в преподавании и наставничестве, а государство может рекламировать средне- и высококвалифицированные кадровые резервы своего региона в сферах, которые считаются важными для будущего экономического развития.

В связи с участием государства в достижении соглашений об углублении или расширении связей работодателей с учебными заведениями возникает один финальный вопрос. При каких обстоятельствах государство действительно станет вмешиваться с целью формирования партнерств между работодателями и учебными заведениями? Наиболее заметны три фактора, которые можно

суммарно определить как конкуренция, кризис и потенциал. Когда они сходятся воедино, государственные игроки с гораздо большей вероятностью начинают продвигать инициативу партнерств между фирмами и школами, чему в рассматриваемых нами трех странах существует много примеров.

В штате Теннесси мэр города Чаттануга Боб Коркер при активной поддержке местной торговой палаты (действующей как квазиофициальный государственный орган по вопросам местного экономического развития) и при поддержке правительства штата предоставил материальную и организационную помощь компании Volkswagen, чтобы побудить ее построить завод в этом городе. После того, как он помог привести VW в регион, Боб Коркер выдвинулся в Сенат, опираясь на свое успешное содействие экономическому развитию в Чаттануге. Он продолжил оказывать помощь Чаттануге и в качестве сенатора, будучи членом сенатского Комитета по международным делам.

Конкурентная среда служит для политических лидеров и бизнес-предприятий важнейшим объяснением необходимости формирования партнерств между учебными заведениями и фирмами. И при демократических, и при авторитарных политических системах региональные лидеры конкурируют за сохранение своего положения или карьерный рост. Фирмы конкурируют за долю рынка. (Даже монополистические фирмы в оборонном секторе работают в конкурентной среде, поскольку государство требует, чтобы они были способны конкурировать в области технологий и качества со странами-противниками.) Политики и фирмы конкурируют, используя стратегии, которые доказали свою успешность в прошлом, пока внешний шок не вынуждает их реформироваться, принимая новую стратегию. Внешним шоком часто становится экономический кризис.

Чаттануга, например, столкнулась с экономическим кризисом в 1980-х годах, когда банкротства или уход ее основных промышленных предприятий привели к критическому сочетанию высокой безработицы и высокого уровня загрязнения окружающей среды. Гринвилл столкнулся с долговременным углубляющимся кризисом после того, как отрасли, от которых зависела его экономика, сельское хозяйство и текстильная промышленность, пришли в упадок, и в обоих случаях политики смогли построить успешные политические

карьеры на базе своих достижений по содействию развитию экономики в своих регионах.

Третьим критическим элементом является потенциал. Под этим я понимаю как административную способность региональных или местных властей создавать и поддерживать соглашения о партнерстве с фирмами и учебными заведениями, так и общее понимание важности партнерств со стороны лидеров бизнеса, госадминистрации и образования. Такая сплоченность с большей вероятностью может возникнуть там, где элиты бизнеса, государства и образования в прошлом уже работали совместно над другими проектами, что позволяет обращаться к ресурсу взаимного доверия и опыту практического сотрудничества. Во всех случаях, рассмотренных здесь, политические лидеры реагировали на возможности, предоставленные экономическим кризисом, в обстановке, где им надо было конкурировать за получение и сохранение своих должностей, и где они могли обратиться к административной компетенции и социальному капиталу, сформированным в результате прошлого опыта.

5. Выводы

Совместные инвестиции в новые типы СПО институционально затратны и для фирм, и для учебных заведений. Учебные заведения могут неохотно инвестировать в новые партнерства с бизнес-предприятиями, поскольку им придется адаптировать свои учебные планы, передать часть учебного процесса фирме, поменять собственный учебный план, повысить квалификацию преподавателей и при этом соответствовать региональным и общенациональным образовательным стандартам. Во всех трех странах учебные заведения отмечают, что иногда бывает трудно примирять общенациональные или региональные требования к образованию с требованиями системы производственного обучения. В частности, некоторые профессии, признаваемые фирмами (например, мехатроника), могут отсутствовать в списке профессий, установленном центральным правительством, или требования к получению определенного диплома могут вступать в конфликт с количеством учебных часов, проведенных на производстве. Если учебные заведения получают поощрение за достижение таких целей, как увеличение количества выданных дипломов, а не за адаптацию

своих учебных планов к нуждам местного рынка труда, они могут решить, что переориентировать свой учебный план на потребности отрасли – себе дороже. Даже если они готовы этим заняться, у них часто нет производственного оборудования, равноценного тому, которое используют фирмы.

Аналогичным образом глубокие инвестиции в СПО могут представлять трудности для малых и средних фирм. При отсутствии координирующего органа, способного принуждать к исполнению взятых на себя обязательств по партнерскому соглашению, трудно создавать «солидарные» институты СПО. Это может позволить доминирующей фирме занять положение, при котором она способна диктовать содержание образовательных программ, но это ослабляет стимулы учебных заведений и государства к тому, чтобы взять на себя бремя расходов по более широкому внедрению дуального образования. В конечном итоге это ставит доминирующую фирму и ее поставщиков в невыгодное положение, потому что ожидается, что доминирующая фирма будет нести основное бремя расходов по финансированию подготовки преподавателей, предоставлению школам оборудования и проведению производственной практики.

Таким образом, усилия государства по построению новых партнерств между институтами СПО и работодателями обычно либо стремятся привлечь многочисленные фирмы и многочисленные учебные заведения к обучению профессиям в особенно выгодных для региона областях занятости, но почти без обязательств обеспечить обучение со стороны фирм; либо стараются построить систему СПО, предназначенную для обслуживания потребностей конкретной крупной фирмы. В последнем случае – при попечительской модели – партнерство приносит выгоду не только непосредственным участникам, которые получают образование и квалификацию с широкими возможностями трудоустройства. Такие попечительские схемы создают общественное благо, поскольку выгода, которую получает фирма от надлежащей программы СПО, перевешивает риск потери некоторых квалифицированных работников.

Во всех этих схемах партнерства государство играет важнейшую роль. Государство выступает гарантом соглашений между фирмами и учебными заведениями (или отраслевыми ассоциациями и консорциумами учебных заведений). Во всех трех рассмотренных нами случаях региональные власти

несут основную ответственность за финансирование среднего и высшего СПО и поэтому способны ориентировать учебные заведения на выполнение задач экономической и социальной политики государства. В то же время государство может создавать благоприятные условия для привлечения или удержания отрасли, не только обещая привлекательные налоговые режимы, но и обеспечивая приток квалифицированных кадров, надлежаще подготовленных программами СПО. Государство часто присоединяется к партнерствам в качестве третьей стороны. У государства есть мотивация для этого в той степени, в которой государственные чиновники верят, что смогут выгодно воспользоваться этой возможностью в конкурентной политической среде за счет мобилизации доступных административных и социальных ресурсов.

В некоторых случаях государство играет крайне важную роль посредника; в других случаях государство работает через отраслевые ассоциации. В США посредниками могут выступать различные организации, в том числе местная Торговая палата, Совет по развитию трудовых ресурсов, муниципальный колледж или администрация мэра. В общем и целом органы-посредники формируются чаще путем адаптации существующих организационных ресурсов, а не путем создания с нуля. Какой бы орган ни выполнял роль организации-посредника, его эффективность зависит от способности принуждать к выполнению обязательств, взятых на себя участниками партнерства. Дуальное СПО – крайне ресурсоемкая система, требующая устойчивых институциональных решений многочисленных коллективных дилемм. Чем шире и глубже партнерство и чем больше реального времени, труда и материальных ресурсов должны посвящать ему партнеры, тем значительнее должен быть потенциал посредника по осуществлению мониторинга и принуждения к исполнению обязательств.

Источники

АСИ (2016) Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, версия 2.0. АСИ, Москва. Режим доступа: https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Metod_Recommendation_2.0.pdf (дата обращения: 21.11.2017).

Berufsbildungsbericht 2017 (Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017).

Busemeyer M.R., Trampusch Ch. (2012) The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation // The Political Economy of Collective Skill Formation / M.R. Busemeyer, Ch. Trampusch (eds). N. Y.: Oxford University Press.

Estevez-Abe M., Iversen T., Soskice D. (2001) Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State // Varieties of Capitalism / P. Hall, D. Soskice (eds). N. Y.: Oxford University Press. P. 145–185.

GOVET (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training). The Engine of Dual VET, BIBB, (n. d.). Available at: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Motor_der_Dualen_Berufsbildung_EN.pdf (accessed 20.11.2017).

GOVET. Dual VET, BIBB (July 2014). Available at: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/govet_presentation_on_dual_vet_en.pdf (accessed 20.11.2017).

Halperin S. (1988) The Forgotten Half: Pathways to Success for America's Youth and Young Families. American Youth Policy Forum.

Guvenen F., Kaplan G., Song J., Weidner J. (April 2017) Lifetime Incomes in the United States over Six Decades: NBER Working Paper series, WP 23371.

Helmer M., Conway M. (2014) Workforce Intermediaries and the Apprenticeship System: Lessons and Implications from the Construction Industry // Connecting People to Work: Workforce Intermediaries and Sector Strategies / M. Conway, R.P. Giloth (eds). N. Y.: Aspen Institute. P. 325.

Hoffman N. (2011) Schooling in the Workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life. Cambridge: Harvard Education Press.

Hoffman N., Schwartz R. (2015) Gold Standard: the Swiss Vocational Education and Training System, International Comparative Study of Vocational Education Systems. Washington: National Center on Education and the Economy.

Holzer H. (2015) Job Polarization and U.S. Worker Skills: A Tale of Two Middles. Washington, Brookings Institution.

Holzer H. (2017) The Role of Skills and Jobs in Transforming Communities // Cityscape: A Journal of Policy Development and Research. Vol. 19. No. 1.

Iversen T., Soskice D. (December 2001) An Asset Theory of Social Policy Preferences // American Political Science Review. Vol. 95. No. 4. P. 875–893.

Jackson S. (February 2015) A New Era of Alignment in Massachusetts' Advanced Manufacturing Industry. Pathways to Prosperity Network Available at: <http://www.jff.org/publications/new-era-alignment-massachusetts-advanced-manufacturing-industry> (accessed 20.11.2017).

Katzenstein P. (1985) Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe. Ithaca, NY, Cornell University Press.

McCrea N. The State's First High School for Future Sailors Is Getting Closer to Opening // Bangor Daily News. 2016. November 3. Available at: <https://www.highbeam.com/doc/1P2-40197296.html> (accessed 20.11.2017).

McGuinness S., Pouliakas K., Radmond P. (May 2017) How Useful Is the Concept of Skills Mismatch?: IZA Discussion Paper Series, DP No. 10786.

Newman K.S., Winston H.(2016) Reskilling America: Learning to Labor in the Twenty-First Century. N. Y.: Metropolitan Books.

OECD (2010) Learning for Jobs (Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training), OECD.

OECD (2014) Skills Beyond School, Synthesis Report (OECD Reviews of Vocational Education and Training), OECD.

Pathways to Prosperity Project (February 2011). Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young Americans for the 21st Century. Harvard Graduate School of Education, Cambridge: Harvard Graduate School of Education. P. 1–2.

Schwartz R.B. (2016) The Career Pathways Movement: A Promising Strategy for Increasing Opportunity and Mobility // Journal of Social Issues. Vol. 72. Iss. 4. P. 740–759.

Stern D. (August 29, 2015) Pathways or Pipelines: Keeping High school Students' Future Options Open While Developing Technical Skills and Knowledge. Background paper for the Committee on The Supply Chain for Middle-Skill Jobs: Education, Training, and Certification Pathways.

Swenson P.A. (2002) Capitalists against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden. N. Y. : Oxford University Press.

Thelen K. (2004) How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge: Cambridge University Press.

VET Data Report Germany 2015 (Bonn: BIBB 2015).

Weingast B.R. (1995) The Economic Role of Political Institutions: Market-Preserving Federalism and Economic Development // Journal of Law, Economics, & Organization. Vol. 11. No. 1. P. 1–31.

Remington, Thomas F.

Public-Private Partnerships in VET: Translating the German Model of Dual Education [Electronic resource] : Working paper WP1/2017/03 / Thomas Remington ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (850 KB). – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2017. – (Series WP1 “Institutional Problems of Russian Economy”). – 30 p.

Around the world, governments, educators and businesses have expressed growing interest in German-style methods of vocational education (VET) where schools and firms share responsibility for providing technical and vocational education through apprenticeship training, a system often called “dual education.” Dual education ensures a close fit between the demands of a dynamically changing economy and the skill profiles of those graduating from educational institutions. To a large extent, dual education systems enable young people to acquire not simply technical skill, but broadly defined competencies that serve as the foundation for rewarding careers and social esteem. However, actual implementation of dual education outside the core Germanic countries in Europe has proven to be extremely challenging. However, in some countries, local partnerships embracing elements of dual education have formed, uniting educational institutions, government entities, and firms in partnerships to upgrade VET. This paper discusses some of the characteristic patterns of such partnerships and the pathways leading to their formation. The paper focuses particularly on the US case.

Key words: Vocational Education and Training (VET); Dual education; Public-Private Partnerships; USA

JEL Codes: I28, I25, J24

Thomas F. Remington

Goodrich C. White Professor (Emeritus) of Political Science, Emory University,
Senior Research Associate, International Center for the Study of Institutions and Development, NRU
Higher School of Economics,
Visiting Professor of Government, Harvard University

Препринт WP1/2017/03
Серия WP1
Институциональные проблемы российской экономики

Ремингтон Томас Ф.

**Государственно-частные партнерства в сфере СПО:
адаптация немецкой модели дуального образования**

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Изд. № 2062