

Тенденции развития профессионального образования и обучения: контекст ЕС



ОЛЕЙНИКОВА

Ольга Николаевна,
профессор, доктор педагогических наук, генеральный директор Центра изучения проблем профессионального образования, Москва



РЕДИНА

Юлия Николаевна,
кандидат экономических наук, менеджер Центра изучения проблем профессионального образования, Москва



МАРКЕЛОВА

Юлия Владимировна,
аспирант Московского педагогического государственного университета, преподаватель медицинского колледжа № 7, Москва

Аннотация

В статье приводится обзор основных направлений развития европейского профессионального образования и обучения (ПОО). Предпринята попытка выявления вектора развития европейского ПОО для постановки новых акцентов международного взаимодействия и развития отечественного ПОО, его интеграции в европейское профессиональное пространство и рынок труда. В своем исследовании авторы опираются на работы ведущих зарубежных аналитических центров, статистические базы данных и отчеты международных организаций, занимающихся изучением вопросов профессионального образования, а также на результаты собственных исследований и разработок при изучении проблем развития профессионального образования

Ключевые слова:

профессиональное образование, профессиональное обучение, европейское профессиональное образование, тенденции развития профессионального образования, рынок труда

Трансформация и переосмысление роли профессионального образования и обучения (далее — ПОО), определение новых траекторий развития обусловлены структурными изменениями, происходящими под влиянием факторов технологического развития. Цифровизация, автоматизация, роботизация, внедрение искусственного интеллекта, переход к индустрии 4.0, изменение характера потребительского спроса непосредственно влияют на перестройку рынка труда, ускоряют появление профессий в новых областях и исчезновение устаревших, стимулируют развитие новых потребностей в умениях и новых требований со стороны работодателей к образовательным программам и квалификациям.

Согласно прогнозам исследователей рынка труда, около 65% сегодняшних обучающихся будут задействованы в специальностях, которых в настоящий момент не существует (основными драйверами этих изменений выступают новые технологии и новые методы работы), а значит, необходимо переосмыслить качество и содержание программ подготовки, внедрять новые механизмы переобучения и повышения квалификации специалистов. Можно предположить будущие изменения в политике реализации дополнительного и непрерывного образования, а также увеличение роли неформального образования [5].

Тенденции развития профессионального образования и обучения: контекст ЕС // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 113–121.

К примеру, предполагается сокращение доли профессий, требующих рутинного выполнения задач, и увеличение роли таких умений, как ИКТ-грамотность, способность решать сложные многоуровневые проблемы [6].

Изменение характера глобальных производственных цепочек поставок выступает одним из факторов определения потребностей в умениях для конкретного региона, что выводит на первый план контекст ПОО при формулировании экономической политики. Появление новых форм бизнес-моделей (к примеру, экономики совместного потребления), влияющих на традиционные формы организации работы, характер взаимоотношений между работодателем и работником, а также подходы к развитию умений выступают одной из предпосылок переосмысления современных потребностей ПОО. Важно отметить, что формируется совместный интерес и взаимная ответственность органов публичной власти, работодателей и самого работника в совершенствовании профессионального развития в интересах устойчивости отдельного предприятия и отрасли [2; 14].

В числе ключевых вызовов, обостряющих потребность поиска новых путей развития ПОО в ЕС, выступают демографические и миграционные процессы, которые воздействуют на структуру предложения квалифицированного труда и структуру профессий, усиливают нехватку профессиональных кадров.

В рамках разработки будущей политики ПОО в ЕС акцент делается на инвестирование в человеческий капитал, что предполагает интеграцию образования и обучения и перспективных направлений экономики для предупредительного преодоления неблагоприятных структурных изменений. Это способствует пересмотру структуры финансирования ПОО и соответствию государственной политики основным стратегиям модернизации. Предполагается усиление роли социальных партнеров не только в части разработки дополнительного механизма финансирования (фондов обучения), но и формирования условий перехода между различными секторами [11].

Согласно статистике ОЭСР на процесс перестройки системы образования в Европе и мире все большее влияние оказывают социально-экономические факторы в части получения того или иного уровня образования (например, увеличение корреляции с фактором наличия образования у родителей). В дальнейшем это обуславливает сохранение неоднородности в уровне занятости и оплате труда специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Кроме этого, социально-экономическим фактором, определяющим конъюнктуру развития ПОО, является увеличение структурных диспропорций и гендерных дисбалансов в уровне вовлеченности в программы профессионального образования и занятости на рынке труда [9; 10].

Следовательно, в части вызовов, стоящих перед ПОО в ЕС, ключевыми направлениями деятельности являются формирование инструментов и механизмов, учитывающих изменения потребностей рынка труда на уровне ПОО, включение новых целевых групп, формирование механизмов увеличения продолжительности трудовой деятельности и реали-

зации потенциала внутренней миграции в рамках стратегии обучения в течение всей жизни.

ПОО будет продолжать политику поиска равновесия и стабильности, а также большей гибкости в решении текущих вызовов рынка труда. Можно выделить общие факторы трансформации сферы труда в ЕС:

- рост среднего возраста трудоспособности и необходимость разработки механизмов преемственности обучения (например, вследствие выхода на пенсию специалистов);

- разнородность структуры предложения рабочих мест в различных отраслях; наибольшее число изменений прогнозируется в производственном секторе (риск сокращений), в секторе услуг и отраслях высокой добавленной стоимости, напротив, ожидается рост занятости, в том числе вследствие перехода к автоматизации и экономики совместного потребления.

Важно отметить усиление поляризации профессий в зависимости от степени квалификационных требований, к примеру сокращение спроса на профессии низкой квалификации и ручного труда, и, напротив, увеличение спроса на профессии высокоинтеллектуального труда, усиление внимания к социальным умениям и взаимодействию, резильентности, продвинутому уровню владения цифровыми умениями в условиях повышения производительности и в целом внедрение эффективной политики реагирования на потребности с учетом вовлечения особых демографических групп и профессионального долголетия.

Согласно прогнозам ЕС, в течение 2016–2030 годов будет открыто около 151 млн вакансий, в том числе 9% новых рабочих мест — из числа новых профессий, а 91% — вследствие изменений потребностей в профессиональной сфере; примерно четыре из пяти профессий будут требовать умений высокой квалификации [6]. К числу сфер с наибольшими темпами роста относятся сферы бизнеса и услуг, транспорта и дистрибуции. Таким образом, к числу основных драйверов изменений на рынке труда относят цифровизацию рабочего пространства (47% респондентов) и изменение методов и форм работы (43% респондентов) [7; 8]. К числу умений наивысшего спроса можно отнести следующие: продвинутый уровень функциональной грамотности, способность решать проблемы, ИКТ-умения, умение обучаться, способность подстраиваться под новые условия труда и обстоятельства, ответственность, умение работать в команде и креативность.

Одной из особенностей будущего ПОО станет несоответствие спроса и предложения качественных квалификаций на рынке труда, отставание в скорости реакций на изменения, происходящие на рынке труда, что будет подтверждать неэффективность подготовки специалистов ПОО и системы функционирования ПОО в целом. В связи с этим возрастает потребность в прогнозировании будущих умений на отраслевом и технологическом уровнях как социально-экономическом инструменте регулирования спроса и предложения на рынке труда и выстраивания социального диалога.

Разрабатываемые стратегии прогнозирования будущей потребности в умениях отражают вопросы интеграции мигрантов, политики

работодателей по формированию человеческого капитала и обучения молодежи и взрослых (в том числе выходцев из зарубежных стран) в рамках международной трудовой мобильности как социально-экономический ответ на борьбу с дефицитом кадров и потребностей в умениях в ЕС. Согласно статистике ОЭСР, мигранты, прибывшие в страну в возрасте 26 лет и старше, менее склонны получать образование (формальное и неформальное) по сравнению с теми, которые эмигрируют в возрасте до 25 лет. Это, в свою очередь, влияет на структуру занятости и уровень безработицы в этих странах, постулируя потребность ПОО в развитии эффективных механизмов признания образования мигрантов и повышении уровня их привлекательности среди работодателей на равной конкурентной основе, вовлечении взрослого населения в программы переквалификации [10].

В данном контексте образование в ЕС становится более ориентированным на обучение на рабочем месте, акцент переносится на качество развития системы стажировок, профессиональное развитие преподавателей и специалистов из индустрии, а также на системы обеспечения качества и переобучения/переквалификации взрослых специалистов в рамках непрерывного обучения. Профиль будущего развития ПОО в ЕС представляется следующим образом.

1. ПОО будет сочетать базовые, мягкие, общие, трансверсальные и профессиональные компетенции для удовлетворения потребностей в создании новых рабочих мест и профессий.

2. Обучение станет более «гибридным» с точки зрения размывания границ профиля образовательной организации, целевых групп, учебного плана и образовательной среды, в том числе между ПОО и системой высшего образования.

3. Взаимосвязь между начальным и непрерывным ПОО и рынком труда станет реально двусторонней. Непрерывное развитие работников и повышение квалификации станет объективной потребностью, соответственно, предполагается расширение финансирования на эти цели в контексте государственного финансирования. В связи с этим возрастет потребность в переходе к более гибкой системе ПОО, ориентированной на спрос, основанной на практике, отзывчивой на конъюнктурные изменения.

4. В условиях появления новых технологий и форматов организации труда и бизнес-технологий на первый план выходит необходимость развития эффективной системы прогнозирования умений, программ и квалификаций; создание системы механизмов быстрого реагирования на конъюнктурные изменения с обеспечением системы качества этих программ, квалификаций и гибких форматов приращения умений высокого уровня при непрерывном участии социальных партнеров.

5. Изменяется парадигма организации системы ПОО: необходимо обеспечивать баланс между моделями, ориентированными на процесс, ресурсы, предложения, и моделями, основанными на результатах с точки зрения удовлетворения потребностей обучающихся, адекватности осваиваемых умений для работодателей и продуктивности труда, а также усиления социальной сплоченности.

6. Усиливается активное вовлечение стейкхолдеров и социальных партнеров в вопросы управления.

7. Увеличивается значимость технологических компонентов в методике преподавания и образовательном пространстве; рост инноваций и эффективности ПОО; фокусирование внимания на повышении привлекательности ПОО [7; 12].

Для обеспечения обучения на протяжении всей жизни и инклюзии как общей концепции будущего устойчивого развития система ПОО в ЕС нацелена на реализацию политики в следующих направлениях.

1. Приобретение компетенций и квалификаций, которые обеспечивают возможности качественного трудоустройства, адаптивность, личное развитие и отстаивание активной гражданской позиции.

ПОО должно иметь устойчивое ядро и гибкие элементы для обеспечения освоения умений и трансверсальных компетенций, востребованных на рынке труда и в социуме, предоставлять возможность самостоятельно определять траекторию профессионального пути и управлять карьерными перспективами. Обучающиеся должны иметь прочную основу: владеть как базовыми компетенциями (грамотность, способность выполнять математические действия, цифровые умения), так и другими компетенциями (развитие предпринимательских умений, критического мышления, управление карьерным ростом). ПОО играет важную роль в содействии трудоустройству, а также потенциально — в производительности, конкурентоспособности и инновационности предприятий, т. е. выступает важным элементом экономического развития индустрии и бизнеса. В этом аспекте одним из ключевых требований к качеству программ ПОО является непрерывное отслеживание изменений спроса на рынке труда и потребностей работодателей, актуализация программ на базе результатов обучения, расширение практико-ориентированного обучения и повышение квалификаций в реальных условиях работы.

2. Формирование доступного, привлекательного, ценного и инновационного ПОО для всех элементов системы при условии обеспечения его качества.

Ключевым фокусом внимания европейской системы ПОО является потенциал кадрового развития преподавателей и мастеров из индустрии (в том числе владение ими цифровыми умениями и инновационными методами преподавания). Мероприятия направлены на увеличение привлекательности профессий преподавателя и обучающего в интересах повышения их квалификации и качества обучения. Помимо прочего, характерными чертами ПОО должны стать доминирование студенто-центрированного подхода, гибкие и модульные технологии обучения, расширение возможностей академической мобильности с целью максимизации показателей окончания обучения, учет контекста контингента обучающихся и их особых потребностей. ПОО должно обеспечивать создание образовательного пространства, сочетающего современные технологии, обучение на рабочем месте, современную педагогику и средства, в том числе современную инфраструктуру. ПОО должно поддерживать устойчивый рост, расширяя возможности для междисциплинарного и инновационного обучения, способствуя развитию творческого

потенциала, и оперативно реагировать на новые потребности в контексте развития четвертой промышленной революции и новой экономической конъюнктуры.

В целом повышение имиджа ПОО и расширение каналов коммуникации о существующих возможностях обучения на национальном и региональном уровнях, в том числе использование механизмов продвижения ПОО через систему высшего образования, позволят повысить эффективность функционирования системы ПОО. В целях поддержания прозрачности и долгосрочных карьерных перспектив одной из ключевых задач является формирование механизмов валидации формального и неформального обучения, признание ранее полученного образования.

3. Создание интегрированной, отзывчивой, диверсифицированной системы ПОО с должным уровнем обеспечения качества в условиях оптимального управления, финансирования и руководства, которые в широком контексте способствуют большей инклюзии, повышению эффективности системы и совместной ответственности всех элементов системы.

Данная цель предполагает модернизацию ПОО в соответствии с концепцией обучения в течение всей жизни, интеграцию начального и непрерывного обучения, вовлечение как молодого, так и взрослого контингента обучающихся, тесную связь с мероприятиями социальной политики и рынка труда на различных уровнях, соответствие стратегии инновационного развития и экономического роста, развитые механизмы обеспечения качества, транспарентности и модернизации учебных программ в соответствии с текущими и будущими потребностями. Создание системы эффективного информирования и коммуникации с органами управления в контексте прогнозирования умений и оценки качества квалификации выпускников в условиях перехода к цифровизации и автоматизации, «зеленой» экономике и поддержания целей устойчивого развития будет способствовать качественному трудоустройству и оптимальной структуре занятости. Адаптивность также становится одной из ключевых характеристик ПОО при формировании нового социально-экономического пространства, стратегии интернационализации, увеличения мобильности, цифровых технологий обучения, смешанных подходов к образованию (особенно в части переквалификации взрослого населения) и диверсифицированности категорий провайдеров образовательных услуг [6; 9].

Согласно исследованиям Cedefop* и ETF**, для будущего развития ПОО в ЕС будут характерны:

- повышенное внимание к вопросам ученичества, росту мотивации к обучению на рабочем месте (как для обучающихся, так и для работодателей);
- совершенствование системы обеспечения качества ПОО как на системном уровне, так и на уровне провайдера образовательных услуг;

* Cedefop — Европейский центр по развитию профессионального образования — агентство Европейского союза, поддерживающее развитие европейского профессионального образования. Создано 10 февраля 1975 года решением Совета №337/75. Штаб-квартира находится в г. Салоники, Греция.

** ETF (Exchange Traded Fund) — фонд, торгуемый на бирже.

в том числе разработка инструментов обратной связи в рамках сокращения несоответствия в умениях;

- расширение возможностей доступа ПОО к системе высшего образования, формирование мероприятий, направленных на большую гибкость системы, фокусирование на привлечении молодого контингента обучающихся, расширении возможностей обучения для малообразованных, мигрантов в целях их интеграции на рынке труда, а также формирование механизмов признания неформального, спонтанного и ранее полученного образования;

- пересмотр содержания умений и программ на базе результатов обучения для выработки оптимального набора умений (в частности, большинство программ уделяют внимание освоению языковых и цифровых компетенций, однако упускают важность мягких умений и фактор особенностей обучения других целевых групп — взрослых, мигрантов и т. д.);

- акцент на развитие профессиональных компетенций преподавателей ПОО и индустрии, в том числе через переобучение преподавателей ПОО в реальных условиях труда;

- повышение диверсификации ПОО и его роли в контексте социально-экономического развития, размывание границ между общим и профессиональным обучением, превращение их в гибридные модели образования;

- сокращение количества присуждаемых квалификаций с расширением их содержания; акцентирование внимания на социальных и трансверсальных компетенциях, результатах обучения, что способствует расширению подхода, в центре которого находится обучающихся и его потребности;

- большая гибкость обучения в контексте пространственно-временного измерения в целях доступа новых целевых групп обучения из различных категорий населения;

- повышение внимания к созданию системы «интеллектуальных умений» (skills-intelligence) как к новому подходу по формированию умений, что обусловлено обостряющейся потребностью в постоянном обновлении компетенций с точки зрения актуальности их соответствия рынку труда [8; 13].

Итак, можно выделить несколько возможных подходов к трансформации европейского ПОО с точки зрения пересмотра его роли как социально-экономического элемента.

Первый подход (отличительный) подразумевает большее внимание к профессиональному развитию в рамках ПОО, при котором ключевое значение приобретает обучение на рабочем месте и решение профессиональных задач в условиях конкретной конъюнктуры и в соответствии с трендами высшего образования. В основе лежат конкретные требования профессий, что подчеркивает глубокую связь с рынком труда, непрерывные взаимоотношения с профессиональными сообществами, работодателями и согласованность проводимых политик. Обучение на рабочем месте становится универсальной системой для всех уровней квалификации. Свойственно долгосрочное планирование.

Второй подход (плюралистский) в большей степени отражает концепцию обучения в течение всей жизни и интегрированную систему обучения, ориентированную на рынок труда (профессионально-ориентированное обучение). Ключевой фокус на освоение конкретных компетенций, а не программы курса; создание широких профилей квалификаций с условной привязкой к конкретным профессиям. Большое внимание уделяется формированию базовых трансверсальных умений решения проблем в широком контексте ситуаций, расширение целевых групп и учет индивидуальных потребностей обучения, что требует гибкой системы управления ПОО.

Третий подход (целевой) рассматривает ПОО в более узком контексте, предполагает сужение профессиональной области (обучение конкретной профессии), переквалификацию согласно целевым среднесрочным потребностям рынка труда в рамках непрерывного обучения, в основном ориентированного на взрослых специалистов. Ключевое значение приобретает скорость модернизации программ и реагирование на изменение спроса, определение нового функционала конкретной отрасли, а также потребность в кратко- и среднесрочном прогнозировании умений для выработки предупредительной политики. Программы ПОО подразумевают гибкие и прозрачные форматы краткосрочных курсов, индивидуализацию обучения (при необходимости), а также снижение внимания к базовым и трансверсальным умениям. Доминирующую роль играют отрасль и индустрия [1; 3; 4].

Литература

1. Олейникова О. Н., Редина Ю. Н., Маркелова Ю. В. Мегатренды развития профессионального образования и обучения // Вестник Тверского государственного университета. — 2019. — №1 (46). — С. 221–236.
2. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Аксенова Н. М. Современное состояние и международные тенденции развития профессионального образования. — М.: Логос, 2014. — 160 с.
3. Cedefop (2017). Conceptions of vocational education and training: an analytical framework // The changing nature and role of vocational education and training in Europe. — Vol. 1. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Available from: http://www.cedefop.europa.eu/files/5563_en_0.pdf.
4. Cedefop (2018). Education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe // The changing nature and role of vocational education and training in Europe. — Vol. 5. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. — 76 p. Available from: http://www.cedefop.europa.eu/files/5569_en.pdf.
5. Cedefop (2018). Globalisation opportunities for VET. How European and international initiatives help in renewing vocational education and training in European countries. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. — 144 p. Available from: http://www.cedefop.europa.eu/files/5571_en.pdf.
6. Cedefop (2018). Briefing note. Less brawn more brain for tomorrow's workers. April, 2018. — 4 p.

7. Cedefop (2015). Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? — 122 p. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/3072_en.pdf.

8. Cedefop's and Eurofound's skills forecast up to 2030. 140 p. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf.

9. Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, 2017. — 456 p. Available from: https://www.hm.ee/sites/default/files/eag2017_eng.pdf.

10. Education at a Glance 2018: OECD Indicators, OECD Publishing 2018. 462 p. Available from: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page1.

11. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution // Global Challenge Insight Report. World Economic Forum. January, 2016. — 167 p. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

12. Pew Research Center. The Future of Jobs and Jobs Training. 2017. — 95 p. Available from: http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2017/05/02135719/PI_2017.05.03_Future-of-Job-Skills_FINAL.pdf.

13. Trends Shaping Education 2019, OECD Publishing, 2019. — Paris, 2019. — 109 p. Available from: https://read.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019_trends_edu-2019-en#page19.

14. Using ICTs and Blended Learning in Transforming TVET / Ed. by C. Latchem. — UNESCO and Commonwealth of learning, 2017. — 225 p. Available from: http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/2718/2017_Latchem_Using-ICTs-and-Blended-Learning.pdf.