

Международное измерение развития профессионального образования и обучения в контексте обучения взрослых

**ОЛЕЙНИКОВА**

Ольга Николаевна,
профессор, доктор педагогических наук, генеральный директор Центра изучения проблем профессионального образования,
Москва.
E-mail: on-oleynikova@yandex.ru

**РЕДИНА**

Юлия Николаевна,
кандидат экономических наук, ведущий специалист Центра изучения проблем профессионального образования,
Москва.
E-mail: observatory@cvets.ru

**АРТЕМЬЕВ**

Игорь Анатольевич,
кандидат педагогических наук, директор Московского государственного образовательного комплекса,
Москва.
E-mail: ArtemievIA@edu.mos.ru

Аннотация

Современный контекст системных вызовов трансформирует международную повестку дня в части доступности образования, расширения его возможностей и форм, вовлечения взрослого контингента в систему обучения в течение всей жизни. Активная модернизация системы образования, учитывающая особенности «взрослого ученика», его потребности, цели и задачи, предопределяет необходимость адаптировать систему ПОО под новую реальность и интересы новой целевой группы с точки зрения методологии и содержания программ, поиска новых подходов к обучению, модернизации системы взаимодействия в рамках социального партнерства и программ обучения на рабочем месте, разработки новых инструментов финансовой поддержки и оценки эффективности.

Целью статьи является рассмотрение современных трендов развития профессионального образования и обучения (ПОО) в контексте обучения взрослых.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ с учетом особенностей этой целевой аудитории, при формировании мероприятий по вовлечению взрослого

Для цитирования: Олейникова О. Н., Редина Ю. Н., Артемьев И. А. Международное измерение развития профессионального образования и обучения в контексте обучения взрослых // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 1. С. 89–103. DOI: 10.24412/2307-4264-2021-01-89-103

Статья поступила
в редакцию
29 декабря 2020 г.

населения в ПОО на системном уровне, модернизации национальной политики в области развития обучения взрослых, а также для переосмысления парадигмы обучения в целом.

Ключевые слова:

профессиональное образование и обучение, ПОО, обучение взрослых, непрерывное образование, международные тренды в профессиональном образовании, трансформация системы ПОО, национальная политика в области обучения взрослых.

Происходящие в мире процессы — последствия пандемии, цифровизация, автоматизация образовательного и рабочего пространства, переход к альтернативным источникам энергии, повышение внимания к вопросам экологии и устойчивого развития, а также новые социально-экономические вызовы и другие структурные изменения оказывают серьезное влияние на рынок труда. Содержание работы и условия ее организации постоянно меняются, карьерный рост становится менее линейным.

На первый план все чаще выходят умения межличностного взаимодействия, предпринимательские умения и умения управления карьерой. То есть ключевой доминантой становится эффективная интеграция между развитием компетенций, инновациями, продуктивностью, возможностями рынка труда и удовлетворенностью от работы.

Одним из трендов в условиях гигномики¹ и гибкого рынка труда выступает формирование так называемых облачных платформ специалистов (human cloud) в различных форматах. Наличие конкурентоспособных профессиональных умений, умений командной работы, а также способность предложить высокий уровень эффективных решений, максимально гибко и адаптивно встроиться в любой процесс предполагают обновление квалификации и новый контекст.

С изменением запросов современного рынка труда, вызванных трансформацией экономики, увеличивается потребность в повышении квалификации и переподготовке взрослого населения, непрерывности профессионального образования и обучения (ПОО). В этих условиях и работники, и бизнес-структуры взаимно заинтересованы в поддержании развития системы непрерывного образования. В частности, в ЕС ведется разработка специализированных образовательных счетов для обучения взрослых, развиваются программы вовлечения предприятий и расширения социальных партнерств [ЕАЕА... 2019].

Методологическую основу исследования составили аналитические и эмпирические материалы ведущих международных организаций и национальных агентств в сфере развития ПОО и обучения взрослых, развития системы образования и международного рынка труда, нормативные акты государств в области ПОО и обучения взрослых, а также отдельные работы в контексте модернизации политики управления ПОО.

В исследовании применялись теоретические и эмпирические методы, метод интерпретации и контент-анализа, экспертной оценки,

¹ Гигномика (гиг-экономика) — новая социально-экономическая модель, связанная с трансформацией сложных социально-экономических систем под влиянием цифровых технологий.

понятийно-терминологическое исследование, элементы социального моделирования, структурирования и систематизации, а также социально-экономический, психологический и междисциплинарный подходы.

Одним из направлений мировой повестки дня в рамках формирования гибкой, резильентной, проницаемой и социально интегрированной системы ПОО является переход к системе, нейтральной в контексте возраста обучения (age-neutral system). Разработка специальных рамок квалификаций для обучения взрослых, пересмотр профессиональных компетенций преподавателей, постулирование достижения целевых показателей взрослого контингента в общей численности обучающихся выступают современными проактивными мероприятиями. К примеру, разработкой программ в этой области активно занимаются в ЕС, Австралии, ЮАР, США, странах арабского мира, что предопределяет устойчивую тенденцию, меняющую архитектуру ПОО.

Умения становятся фактором приоритетного выбора работодателя при принятии решения по отношению к формальной квалификации. Непрерывное образование и внимание к обучению взрослых приобретает все большую значимость с точки зрения разработки новых схем финансирования, снижения социальной нагрузки, формирования новых возможностей трудоустройства и управления карьерными изменениями.

Недавнее исследование Cedefop показало, что почти половина взрослых европейцев имеют низкий уровень квалификации или умения, не соответствующие текущим потребностям рынка труда и отрасли. Это подтверждает необходимость переноса фокуса внимания на потребности новой целевой группы, разработки специальных мероприятий и пересмотра подходов к обучению в рамках стратегии обучения в течение всей жизни [Маркелова, Редина, Олейникова, 2020].

Гибкость, адаптируемость к новым реалиям, индивидуализация обучения, диверсифицированный спрос выступают векторами и вызовами существующей гетерогенной системе.

Данные Cedefop демонстрируют, что участники рынка труда и бизнес зачастую не до конца осознают потребности или имеющиеся возможности обучения, а также скорость происходящих изменений и «чувствительность» к внедряемым мерам. Кризис, порожденный пандемией Covid-19, — идеальный пример того, как потребность в развитии или улучшении цифровых умений в одночасье стала ключевым фактором отбора «профпригодности» в 80% отраслей. При работе с взрослым контингентом появляются новые факторы, свойственные этой целевой группе: недостаточные финансовые возможности; трудность совмещения обучения с работой и исполнением семейных обязанностей; сложности в определении правильного пути и форм обучения и др. Социальные партнеры должны принимать более активное участие при решении этих вопросов [Олейникова, Редина, Маркелова, 2019].

Помимо совокупности глобальных факторов на развитие обучения взрослых влияет еще ряд особенностей: согласно прогнозам спрос будет двигаться в сторону высококвалифицированных рабочих, что усилит поляризацию в уровнях квалификации; вследствие старения и угроз здоровью снизится участие населения в рынке труда; продолжится негативное

влияние пандемии Covid-19 на состояние рынка труда, что приведет к вынужденной переквалификации работников в секторах, наиболее чувствительных к ее последствиям [The Future of Adult... 2019]. Также необходимо учитывать еще одно важное обстоятельство: повлияет ли нынешний кризис на увеличение «нестандартной» занятости (неполный рабочий день), особенно в наиболее уязвимых секторах? [Skill Set... 2020].

Пандемия подчеркнула важность ПОО для восстановления и трансформации глобального рынка. Так, даже до кризиса более 45% взрослого населения в ЕС имели низкие или устаревшие умения, нуждались в повышении квалификации или переподготовке. Европейская повестка дня по совершенствованию умений направлена на увеличение участия в обучении взрослых и непрерывном ПОО до 32% к 2025 году [Adult Learning... 2020].

Анализ рынка труда демонстрирует, что усиливается разрыв в возможности получить более высокооплачиваемую работу и лучшее качество жизни из-за отсутствия доступа к программам повышения квалификации.

Согласно исследованию ЮНЕСКО участие государства в разных странах в обучении взрослых нельзя назвать достаточным, необходимо повышать эффективность политики в этой области, увеличивать инвестиции [4th Global Report... 2019]. Из 96 стран с подтвержденным уровнем участия в обучении взрослых в 24 странах уровень вовлечения составляет от 5 до 10%; в 28 странах — ниже 5%; и только в 14 странах — выше 50%. Во многих странах наиболее уязвимые группы (взрослые с ограниченными возможностями, пожилые люди, представители национальных меньшинств, жители отдаленных районов с низким уровнем дохода или образования) практически не участвуют в программах обучения взрослых, в том числе по причине институциональных барьеров (отсутствие доступа к программам, высокие затраты). Неравномерное распределение информации также является препятствием, следовательно, необходимо повышать прозрачность и эффективность мониторинга по повышению инклюзии.

Образование взрослых требует дополнительных инвестиций, к примеру, в 52 странах финансирование программ обучения взрослых составляет примерно от 0,5 до 1% от общего бюджета на образование [4th Global Report... 2019].

Таким образом, фактор неравенства выступает одним из императивов в контексте обучения, мотивации, формирования трудовых возможностей, участия в социальной жизни. Между тем возможность осваивать новые умения, поддерживать личное развитие и когнитивную гибкость приобретает в XXI веке все большее значение.

Глобальная комиссия МОТ выступает за официальное признание всеобщего права на обучение в течение всей жизни и создание эффективной системы непрерывного обучения в условиях трансформации трудовых ролей.

Согласно статистике Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) доля участников рынка образования в возрасте 25–34 лет, отметивших средний уровень ПОО как наивысшую полученную квалификацию, в 2019 году составила в среднем по странам ОЭСР 40%, что свидетельствует о высокой вовлеченности взрослых обучающихся в систему [Education... 2020]. Доля участия взрослых обучающихся в системе ПОО представлена на рис. 1.

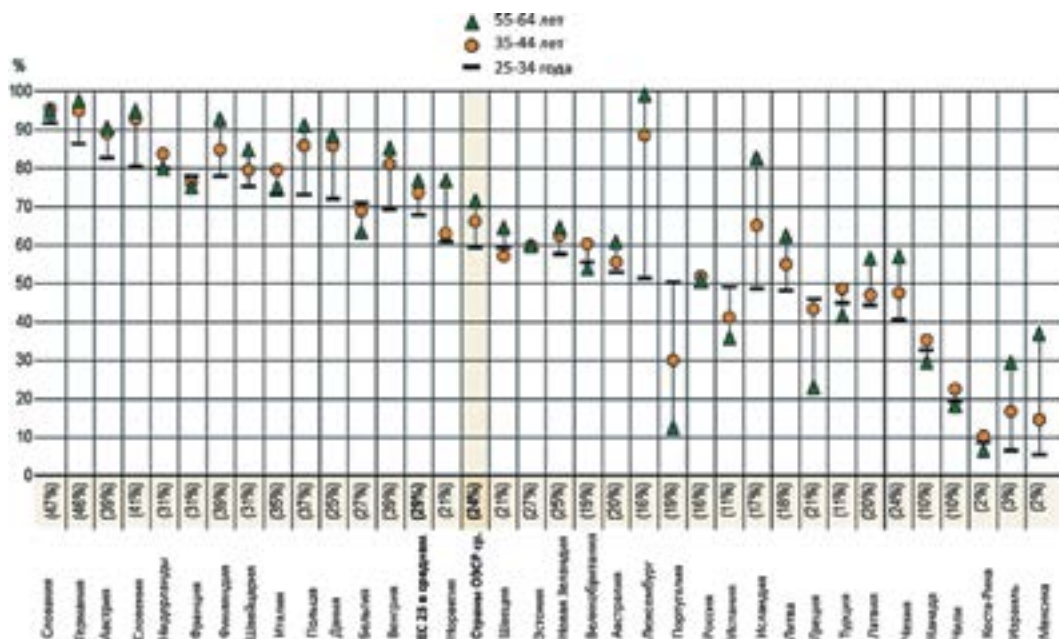


Рис. 1. Доля участия взрослых обучающихся в системе ПОО в странах ОЭСР,¹

Взрослые обучающиеся активно вовлечены в программы неформального образования и обучения. В частности, в среднем по странам ОЭСР около 44% взрослых работников проходили дополнительное обучение, связанное с работой, и около 9% работников освоили программы, не связанные с работой [Education... 2020, с. 138]. Заинтересованность работодателя в обеспечении дополнительного обучения работников обоснована дальнейшим увеличением продуктивности их труда, удержанием и стимулированием работников, ожиданием более эффективного менеджмента и вовлечением в рабочие процессы, предложения новых решений. На индивидуальном уровне дополнительное обучение способствует повышению карьерных возможностей и уровня заработной платы, вовлечению в общественную и гражданскую деятельность и др.

Одним из вызовов ПОО является трансформация системы в сторону создания эффективных предложений в контексте обновления умений вследствие адаптации к новым условиям рынка труда (дистанционные условия труда, виртуализация рабочего пространства). В связи с этим новый вызов системы — способность преподавателей качественно обеспечить потребности взрослых обучающихся [Desjardins, 2020]. Задачи переподготовки преподавателей становятся ключевыми, поскольку существующие подходы постепенно перестают быть эффективными.

Опросы в рамках изучения обучения взрослых (Adult Education Survey — AES и Survey of Adult Skills (PIAAC)) показали, что 44% взрослых обучающихся в возрасте 25–64 лет принимали участие как минимум в одной программе неформального обучения и лишь 7% — в программах формального образования и обучения. Результаты опроса умений

¹ Источник: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page43

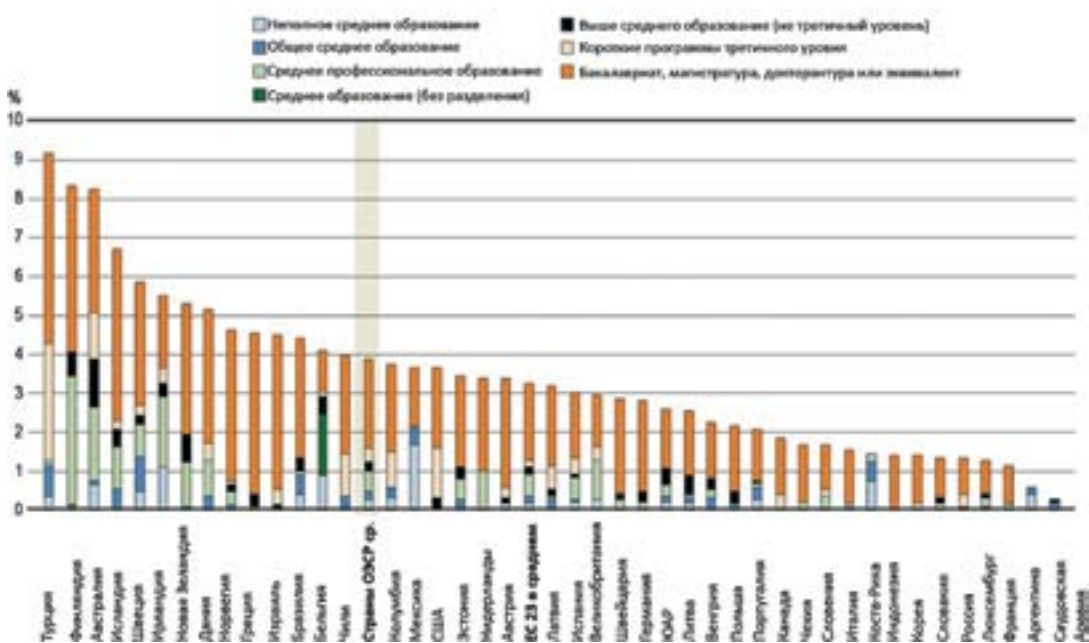


Рис. 2. Доля вовлечения взрослого населения (25 лет и старше) в программы образования различного уровня, 2018 г.¹

взрослых (Survey of Adult Skills (PIAAC)) в России продемонстрировали один из наихудших показателей — не более 30% [OECD... 2020]. К примеру, в Новой Зеландии этот показатель составил 69% [Education... 2020, с. 140].

Что касается вовлечения взрослых в программы различного цикла в странах ОЭСР, то в ПОО в среднем вовлечено около 16% обучающихся в возрасте 25–29 лет, 6% — в возрасте 30–39 лет, 2% — в возрасте 40–64 лет. Данные России по уровню вовлеченности взрослого населения в программы формального образования демонстрируют наименьшие показатели [Education... 2020, с. 142] (рис. 2).

Распределение по доле вовлечения взрослых в программы различного уровня, возраст которых отличается от традиционного для данного уровня, подтверждает размывание «возрастных» границ (рис. 3). Таким образом, формируются предпосылки для социализации обучающихся, создания среды на институциональном уровне для диверсифицированных групп с разными целями, жизненным опытом, ценностями и мотивацией.

Потребность в непрерывном обучении будет расти в течение десяти лет, правительства должны уделять приоритетное внимание инвестициям в обучение взрослых. 88% респондентов в ЕС отметили, что их работа требует, чтобы они постоянно обновляли свои компетенции,

¹ Источник: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page162

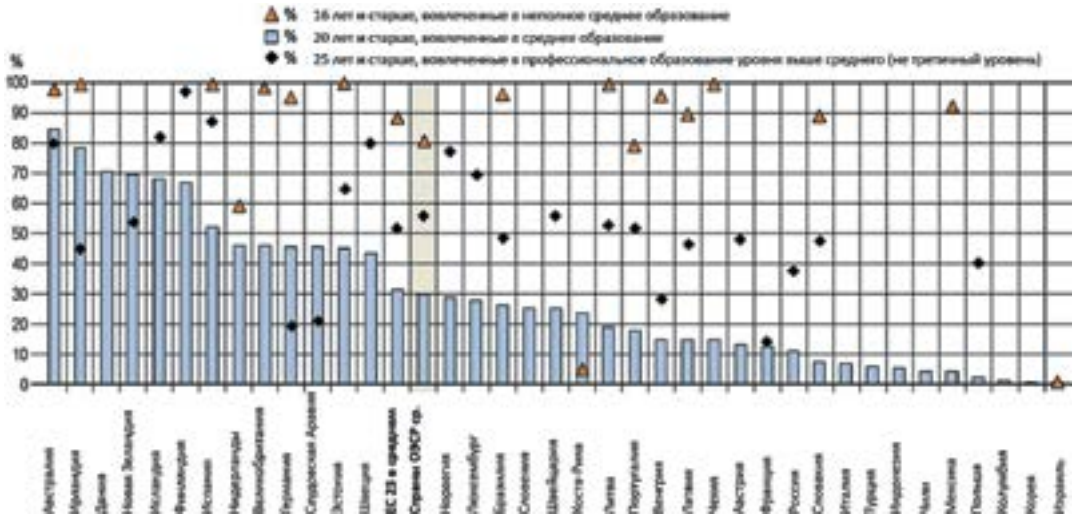


Рис. 3. Доля студентов нетипичного возраста, вовлеченных в профессиональное образование и обучение, 2018 г.¹

а непрерывное образование необходимо для карьерного роста и способствует большому доходу [Adult Learning... 2020]. В большинстве стран источником поддержки участия взрослых в непрерывном ПОО является семья, однако, к примеру, в Нидерландах, Норвегии и Великобритании финансовую поддержку обучения чаще предлагает работодатель, во Франции — профессиональные или отраслевые ассоциации, в Люксембурге — правительство. Мерами поощрения участия взрослых в ПОО являются предоставление гибкого графика, финансовая поддержка, адаптация обучения к индивидуальным потребностям и др.

Взрослые, участвующие в обучении и непрерывном ПОО, имеют большие стимулы для личного развития, поскольку сами определяют преимущества обучения и контролируют его результаты. Отсутствие же личных стимулов может снижать мотивацию. Государственные меры могут стимулировать взрослых участвовать в обучении, но государство не способно обеспечить повышение заработной платы или продвижение по службе. Больше возможностей для взрослых предоставляет обучение на рабочем месте. Такая форма обучения способствует увеличению числа участников образовательного процесса и решению проблемы несоответствия в умениях [Cedefop, 2020].

Особые потребности новой целевой группы и психолого-социальные факторы влияют на перестройку экосистемы ПОО в среднесрочном периоде. Образование взрослых — это активный инструмент социально-экономической трансформации и интеграции. Важно отметить, что образование взрослых должно быть постулировано и на государственном уровне в рамках развития стратегии обучения в течение всей жизни.

¹ Источник: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page252

Вводными факторами этих процессов являются: 1) персонализированная среда обучения, которая мотивирует развивать природные склонности, увлечения, искать новые возможности для роста за счет выстраивания связей между различными видами обучения, опыта и сотрудничества с другими; 2) создание прочного фундамента в виде базовых умений; 3) физическое здоровье и благополучие, чувство удовлетворения [Kanwar, Balasubramanian, Carr, 2019].

В рамках стратегии развития «Европа 2020» запущен ряд инициатив, поддерживающих образование и подготовку для содействия трудоустройству, социальной инклюзии и активного гражданства. В настоящее время продолжается работа над Европейской программой обучения взрослых (The Upskilling Pathways) [Adult Education... 2019].

Развитие образования взрослых происходит в соответствии с рамкой обучения, основными постулатами которой являются:

1. Образование взрослых — инструмент формирования критического мышления и расширения возможностей, развития активного гражданского общества, новых знаний и ноу-хау, необходимый для понимания социальных проблем и особенностей цифрового мира. Высокий уровень медиаграмотности позволяет ощущать причастность к жизни общества, активно участвовать в тех или иных сообществах.

2. Взрослые учащиеся ведут более здоровый образ жизни. Образование взрослых способствует личному развитию и самореализации, делает людей более уверенными и самодостаточными, осознающими свои способности и умения, что означает их большую способность управлять своей жизнью, здоровьем, укреплением социальных связей.

3. Образование взрослых меняет жизнь, открывая новые возможности трудоустройства, активизируя увлечения, создание новых социальных сетей, что способствует развитию жизненно важных умений (life skills).

Концепция жизненно важных умений лежит в основе обучения взрослых [Life Skills... 2020]. Важнейшим ее элементом является объединение как можно большего количества умений и способностей, актуальных в контексте текущих потребностей и социальных ролей. Гибкая модель, которая может быть адаптирована под разные условия и контексты, помогает повысить социальную активность, а также собственную эффективность, ценность и вариативность выбора дальнейшего профессионального пути [ЕАЕА... 2019]. Рамка умений для жизни, сформированная для ЕС, представлена на рис. 4.

4. Образование взрослых способствует большей социальной мобильности, объединяет людей из разных слоев общества и на разных этапах жизни, способствует формированию социальной сплоченности и социального взаимодействия, сокращению неравенства. Обучение на рабочем месте является одним из ключевых факторов участия взрослых в обучении в течение всей жизни, поскольку обеспечивает инновации, предприимчивость и производительность, а в итоге — повышение эффективности и успешности компании. Цифровизация, интернационализация, ориентация на услуги, гибкость — все эти тенденции рынка труда меняют требования работодателей к компетенциям сотрудников.

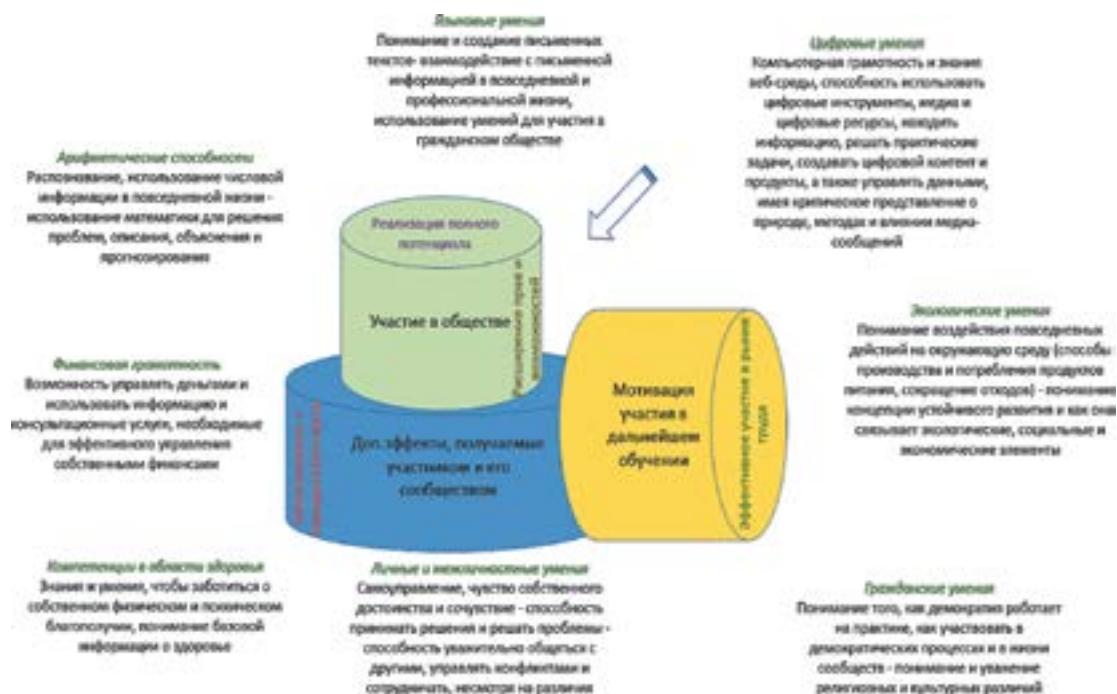


Рис. 4. Европейская рамка умений для жизни (life skills)

5. Образование взрослых помогает ликвидировать разрыв в уровне освоения цифровых умений. К примеру, 43% взрослого населения Европы не имеют базовых цифровых умений, что создает угрозу потенциального исключения из рынка труда в привычной занятости. К 2024 году профессии, требующие цифровых умений, возрастут на 12% [Manifesto... 2019]. С этой целью в ЕС принят План действий в области цифрового образования (2021–2027) [Digital Education... 2020].

6. Межкультурное обучение укрепляет инклюзию общества и культуры, увеличивает возможность дольше оставаться на рынке труда, способствует сокращению разрыва в преемственности поколений.

7. Образование взрослых создает пространство для дискуссий, инициирует творческий подход для инноваций, обеспечивает сдвиг парадигмы развития к сообществу совместного формирования возможностей.

8. Повышение возможностей трудовой миграции и сопоставимости квалификаций способствует вовлечению новой категории населения в процессы интернационализации.

В данном контексте можно сформулировать ряд принципиальных рекомендаций для России. В частности, на уровне принятия решений необходимо зафиксировать преимущества и важность обучения взрослых в качестве стратегического направления развития ПОО; внедрять

¹ Источник: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/?pid=10220>

подходы обучения на протяжении всей жизни в другие национальные программы развития; расширять взаимодействие между сектором образования и другими сферами; разработать и внедрить адекватные системы управления, инвестирования и финансирования для обеспечения качества образования и увеличения вовлеченности в обучение в течение всей жизни; создавать согласованные системы непрерывного обучения, в том числе через механизмы подтверждения квалификации и признания.

Также важным является применение целостного подхода в образовательной политике — переход от стратегии ограниченных и обобщенных учебных программ, ориентированных на абстрактного ученика, к стратегии, принимающей во внимание потребности диверсифицированных групп, апеллирующей к творчеству, уже имеющимся знаниям и умениям.

Обучение взрослых способствует развитию познавательных и метакогнитивных умений, таких как критическое и творческое мышление, умение решать проблемы, а также социально-эмоциональных компетенций (сочувствие, самоотверженность, сотрудничество). Взрослые обучающиеся — ключевой платежеспособный контингент и источник дополнительного финансирования образовательных учреждений, поддерживающий спрос на рынке образовательных услуг.

Согласно исследованиям компании Korn Ferry, глобальный дефицит квалифицированных специалистов к 2030 году может превысить 85 млн человек, а по прогнозам Всемирного банка у 60% рожденных в ближайшем будущем детей продуктивность будет снижена вдвое по сравнению с текущими показателями [Шакирова, 2020]. Данные компании Go-Globe демонстрируют, что к 2026 году обновление квалификации потребуется 1,4 млн работников. В России интерес к переквалификации проявляют 86% трудоспособного населения, в том числе каждый второй готов сменить профессию [Грин, 2020]. В краткосрочной перспективе компании будут озабочены вопросом качественного инвестирования в человеческий капитал.

В настоящий момент происходит усиление поляризации образования; на первое место выходит его качество и выбор из множества предложений, а не репутация и бренд образовательного учреждения, что необходимо учитывать при разработке локальной политики управления обучением взрослых.

С точки зрения модернизации политики управления обучением взрослых могут быть даны следующие рекомендации:

- расширять доступ к ряду инструментов для увеличения числа участников образовательного процесса (целевые инвестиции для наименее обеспеченных);
- способствовать повышению спроса посредством успешных примеров отдельных людей, снижения затрат на обучение, льготных программ, внедрения финансовых или нефинансовых стимулов — ваучеров, оплачиваемых отпусков, возможности карьерного роста;
- повышать эффективность информации на рынке и качество программ профориентации в рамках стратегии обучения в течение всей жизни;

– устранять неравенство в доступности обучения для уязвимых групп населения (увеличение инвестиций со стороны правительства, работодателей и частных лиц);

– внедрять межотраслевой подход к управлению обучением взрослых, повышать осведомленность о его возможностях и преимуществах.

Серьезным вызовом при формировании интеграционных стратегий обучения взрослых выступает широкая диверсификация этой целевой группы и самого контекста обучения с точки зрения принятия решений и разработки мероприятий.

Важно проводить политику расширения структурированного обучения на рабочем месте; содержание и способы обучения должны быть запланированными и разнообразными, а результаты измеримыми; необходимо модернизировать политику вовлечения предприятий в крупных масштабах для внедрения этих решений как части долгосрочных инновационных стратегий предприятий, формировать возможности профессионального развития для тренеров и наставников. Разработка скоординированных систем ПОО взрослых невозможна без понимания того, как мотивировать и привлекать людей к обучению; должно уделяться внимание потенциалу индивидуального развития карьеры и гибким инструментам поддержки, а также оценке эффективности реализации этих механизмов [The importance of... 2020].

В целом современная парадигма развития ПОО разворачивается в сторону системы, не зависящей от возраста. Концептуально граница между общим профессиональным и непрерывным ПОО начинает размываться, создавая условия для постоянного обучения. Отличительными чертами современного ПОО должны стать гибкость, смешанное и модульное обучение, признание частичных квалификаций и микро-сертификатов, оно должно быть интегрированным, с приоритетом индивидуального обучения, основанного на имеющихся знаниях и умениях. Необходимо создавать новые формы повышения квалификации и увеличивать их прозрачность, развивать гибридные форматы квалификаций, повышать обратную связь между элементами ПОО и рынком труда, развивать стратегические умения и форсайт-подходы.

В контексте международной трудовой мобильности необходимо уделять внимание повышению уровня интернационализации ПОО для обмена опытом и сотрудничества в условиях «совместной экономики» (sharing economy) и международного межотраслевого взаимодействия, в том числе за счет влияния международных стандартов и сертификации, доступа к международным платформам знаний, развития виртуальных форматов обучения и работы.

Литература

1. Грин Д. Человеческий капитал: как вкладывать в развитие людей и зарабатывать // РБК, 11 сентября 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://pro.rbc.ru/news/5f4e22a79a794754a8d59d63> (дата обращения: 21.10.2020).

2. Маркелова Ю. В., Редина Ю. Н., Олейникова О. Н. Зарубежные подходы к оценке эффективности профессионального образования

и обучения // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 4. С. 70–81.

3. Олейникова О. Н., Редина Ю. Н., Маркелова Ю. В. Тенденции развития профессионального образования и обучения: контекст ЕС // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 113–121.

4. Олейникова О. Н., Редина Ю. Н., Маркелова Ю. В. Мегатренды развития профессионального образования и обучения // Вестник ТвГУ. Сер. Педагогика и психология. 2019. № 1(46). С. 221–237.

5. Шакирова М. Нейронная бомба: как выручить 55 млн руб. на обучении «мягким навыкам» // РБК, 20 июля 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://pro.rbc.ru/news/5f02f8309a794771ab6f49b8> (дата обращения: 22.10.2020).

6. 4th Global Report on Adult Learning and Education. Leave No One Behind: Participation, Equity and Inclusion. UNESCO Institute for Lifelong Learning, Germany, 2019. 195 p.

7. Adult Education in Europe 2019. A Civil Society View. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels, 2019. 35 p. Available from: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf> (дата обращения: 13.11.2020).

8. Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans. Luxembourg: Publications Office. Cedefop briefing note. November 2020. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/9152_en.pdf (дата обращения: 22.11.2020).

9. Cedefop (2020). Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second opinion survey. Vol. 1. Member States. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series. № 117. 2020. 90 p. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/3086_en.pdf (дата обращения: 18.11.2020).

10. Desjardins R. PIAAC thematic report on adult learning. OECD Education Working Paper № 223. Paris, OECD. 2 July 2020. 182 p. Available from: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/piaac_thematic_report_on_adult_learning.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

11. Digital Education Action Plan (2021–2027). European Commission, Brussels, 2020. Available from: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en (дата обращения: 20.11.2020).

12. EAEA Policy Paper. Life Skills and Participation in Adult Learning. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels, 2019. 14 p. Available from: https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/Life-skills-and-participation-in-adult-learning_December-2019.pdf (дата обращения: 11.11.2020).

13. Education at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, 2020. 476 p. Available from: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en (дата обращения: 22.10.2020).

14. Kanwar A., Balasubramanian, K., Carr A. Changing the TVET paradigm: new models for lifelong learning // International Journal of Training Research. 2019. № 17. S. 1. P. 54–68.

15. Life Skills for Europe. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels. Available from: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/> (дата обращения: 10.11.2020).

16. Manifesto for Adult Learning in the 21st century: The Power and Joy of Learning. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels, 2019. 24 p. Available from: https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf (дата обращения: 21.11.2020).

17. OECD Skills Survey. Available from: <http://www.oecd.org/skills/piaac/> (дата обращения: 25.10.2020).

18. Skill Set and Match. Cedefop's magazine promoting learning for work. Issue 20 // Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020. 24 p. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/9149_en.pdf (дата обращения: 10.10.2020).

19. The Future of Adult Learning in Europe. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels, December 2019. 16 p. Available from: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/The-future-of-adult-learning-in-Europe.pdf> (дата обращения: 18.11.2020).

20. The importance of being vocational challenges and opportunities for VET in the next decade. Cedefop and ETF discussion paper. Cedefop, ETF. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2020. 25 p. Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4186> (дата обращения: 12.10.2020).

An International Dimension for Vocational Education and Training Development in Terms of Adult Education

Authors

Olga Oleynikova

Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor, Director of Centre for VET Studies, Moscow.

E-mail: on-oleynikova@yandex.ru

Yulia Redina

Candidate of Sciences in Economics, leading specialist of the Centre for VET Studies,

Moscow.

E-mail: observatory@cvets.ru

Igor Artemiev

Candidate of Sciences in Pedagogy, Director of the Moscow State Educational Complex,

Moscow.

E-mail: ArtemievIA@edu.mos.ru

Abstract

The modern context of new systemic challenges is transforming the international agenda of vocational education and training system (VET) in terms

of accessibility, expanding opportunities, and integration of adult learners into lifelong learning. Active modernization of the education system, taking into account the characteristics of the “adult learner”, their needs, goals and objectives predetermine the necessity to adapt the modern system to the new reality and interests of the new target group in terms of quality and content of programs, specifics and new teaching and learning approaches, transformation of social partnership and on-the-job training programs, development of new financial tools and VET efficiency assessment.

The purpose of the article is to identify the current needs, and VET development trends in the context of adult education.

The research results can be used in regard to the educational programs development taking into account the characteristics of the new target audience, the formation of mechanisms for the involvement of the adult learners into VET, the modernization of the national adult learning policy, as well as rethinking of new learning paradigm in general.

Keywords:

vocational education and training, VET, adult learning, continuing education, international trends in vocational education, transformation of the VET system, national policy in the field of adult education.

For citation:

Oleynikova O. N., Redina Yu. N., Artemiev I. A. An International Dimension for Vocational Education and Training Development in Terms of Adult Education. *Professionalnoye obrazovaniye i rynek truda / Vocational education and labor market*, 2021, no. 1, pp. 89–103. DOI: 10.24412/2307-4264-2021-01-89-103

References

4th Global Report on Adult Learning and Education. Leave No One Behind: Participation, Equity and Inclusion. UNESCO Institute for Lifelong Learning: Germany, 2019. 195 p.

Adult Education in Europe 2019. A Civil Society View. European Association for the Education of Adults (EAEA), Brussels, 2019. 35 p. Available at: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf> (accessed 13 Nov. 2020).

Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans. Luxembourg: Publications Office. Cedefop briefing note, November 2020. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/9152_en.pdf (accessed 22 Nov. 2020).

Cedefop (2020). Perceptions on Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training in Europe. Second Opinion Survey — Vol. 1. Member States. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; № 117, 2020, 90 p. Available at: https://www.cedefop.europa.eu/files/3086_en.pdf (accessed 18 Nov. 2020).

Desjardins R. PIAAC thematic Report on Adult Learning. OECD Education Working Paper № 223. Paris, OECD, 2 July 2020. 182 p. Available at: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/piaac_thematic_report_on_adult_learning.pdf (accessed 15 Okt. 2020).

Digital Education Action Plan (2021–2027). European Commission, Brussels, 2020. Available at: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en (accessed 20 Nov. 2020).

EAEA Policy Paper. Life Skills and Participation in Adult Learning. European Association for the Education of Adults (EAEA), Brussels, 2019. 14 p. Available at: https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/Life-skills-and-participation-in-adult-learning_December-2019.pdf (accessed 11 Nov. 2020).

Education at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, 2020. 476 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/69096873-en>. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en (accessed 22 Oct. 2020).

Green D. Chelovecheskiy kapital: kak vkladyvat' v razvitiye lyudey i zarabatyvat'. [Human Capital: How to Invest in People's Development and Earn Money]. *RBK*, 2020, 11 September. Available at: <https://pro.rbc.ru/news/5f4e22a79a794754a8d59d63> (accessed 21 Oct. 2020) (In Russ.).

Kanwar A., Balasubramanian K., Carr A. Changing the TVET paradigm: new models for lifelong learning. *International Journal of Training Research*, 2019, no. 17: sup1, pp. 54–68.

Life Skills for Europe. European Association for the Education of Adults (EAEA), Brussels [Internet resource]. Available at: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/> (accessed 10 Nov. 2020)

Manifesto for Adult Learning in the 21st century: The Power and Joy of Learning. European Association for the Education of Adults (EAEA), Brussels, 2019. 24 p. Available at: https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf (accessed 21 Nov. 2020).

Markelova Yu. V., Redina Yu. N., Oleinikova O. N. Zarubezhnyye podkhody k otsenke effektivnosti professional'nogo obrazovaniya i obucheniya [Foreign Approaches to Assessing the Effectiveness of Vocational Education and Training]. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda / Vocational Education and Labor Market*, 2020, № 4, pp. 70–81. (In Russ.)

OECD Skills Survey. Available at: <http://www.oecd.org/skills/piaac/> (accessed: 25.10.2020).

Oleynikova O. N., Redina Yu. N., Markelova Yu. V. Megatrendy razvitiya professional'nogo obrazovaniya i obucheniya. [Megatrends of the Vocational Education and Training Development]. *Vestnik TvGU. Ser. Pedagogika i psikhologiya / Bulletin of TVGU. Ser. Pedagogy and Psychology*, 2019, № 1(46), pp. 221–237. (In Russ.)

Oleynikova O. N., Redina Yu. N., Markelova Yu. V. Tendentsii razvitiya professional'nogo obrazovaniya i obucheniya: kontekst EU. [Trends in the Development of Vocational Education and Training: the EU context]. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda / Vocational Education and the Labor Market*, 2019, № 3, pp. 113–121. (In Russ.)

Shakirova M. [Neural bomb: how to help out 55 million rubles. on teaching "soft skills". *RBK*, 20 July 2020. Available at: <https://pro.rbc.ru/news/5f02f8309a794771ab6f49b8> (accessed 22 Okt. 2020) (In Russ.).

Skill Set and Match. Cedefop's Magazine Promoting Learning for Work. Issue 20/ September 2020: Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. 24 p. Available at: https://www.cedefop.europa.eu/files/9149_en.pdf (accessed 10 Oct. 2020).

The Future of Adult Learning in Europe. European Association for the Education of Adults (EAEA), Brussels, December 2019. 16 p. Available at: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/The-future-of-adult-learning-in-Europe.pdf> (accessed 18 Nov. 2020).

The Importance of Being Vocational Challenges and Opportunities for VET in the Next Decade. Cedefop and ETF Discussion Paper. Cedefop, ETF. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. 25 p. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4186> (accessed 12 Oct. 2020).