

# Механизмы наращивания профессиональных квалификаций персонала СПО

**М. В. Никитин<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Институт стратегии развития образования Российской академии образования (РАО), Москва, Россия

Статья  
поступила  
в редакцию  
4 марта  
2021 г.

**Никитин Михаил Валентинович** — доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Лаборатории профессионального образования Института стратегии развития образования Российской академии образования (РАО), ORCID 0000-0002-9353-8795, e-mail: niki5.53@mail.ru

## Аннотация

В статье представлены результаты НИР по госзаданию Министерства просвещения РФ (2020 г.) для Института стратегии развития образования Российской академии образования (ИСРО РАО) по теме «Исследование научного потенциала педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО и механизмы его повышения».

На первом этапе исследования (Никитин, 2020) были определены тренды, научная новизна, задачи, понятийный аппарат, проведен сравнительный статистический мониторинг, сформулированы критерии становления новой профессиональной группы работников интеллектуального труда (мастеров, преподавателей, руководителей) СПО будущего, а также рассмотрены теоретические компоненты решения ряда задач, связанных с развитием потенциала в образовательной, инновационной и научно-исследовательской деятельности персонала государственных профессиональных образовательных организаций СПО.

Представленный здесь материал является вторым этапом исследования, задача которого — обсудить со специалистами предложенные структурно-логические схемы, уровневую платформу, механизмы и поисковые практики наращивания профессиональных квалификаций персоналом СПО в условиях становления нового технологического уклада в российской экономике.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, СПО, мастер производственного обучения, мастер п/о, колледж — образовательный комплекс, методика оценивания профессиональных компетенций, профессиональные квалификации, профессиональное развитие, конкурентоспособность образовательной организации, национальная технологическая инициатива

## Финансирование

Работа выполнена в рамках госзадания Минпросвещения РФ для ФБГНУ «ИСРО РАО» (Москва) по теме: «Исследование научного потенциала педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО и механизмы его повышения». ГЗ № 073-00007-20-01. Второй этап НИР.

**Для цитирования:** Никитин М. В. Механизмы наращивания профессиональных квалификаций персонала СПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 2. С. 100–111. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.008>

# Mechanisms for increasing the professional qualifications of secondary vocational education personnel

M. V. Nikitin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institute for Strategy of Education Development of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia

**Mikhail Nikitin** — Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor, Leading Researcher of the Laboratory of Vocational Education of the Institute for Strategy of Education Development of the Russian Academy of Education (RAE), Moscow, Russia, ORCID 0000-0002-9353-8795, e-mail: niki5.53@mail.ru

## Abstract

The article presents the results of research on the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation (2020) for the Institute of Education Development Strategy of the Russian Academy of Education (ISRO RAO) on the topic "Research of the scientific potential of teachers of professional educational organizations of secondary vocational education and the mechanisms for its improvement".

At the first stage of the study (Nikitin, 2020), trends, scientific novelty, tasks, conceptual apparatus were identified, comparative statistical monitoring was carried out, and criteria for the formation of a new professional group of intellectual labour workers (masters, teachers, managers) were formulated. The article also considers the theoretical components of solving some problems related to developing the potential in the educational, innovative and research activities of the personnel of state professional educational organizations of secondary vocational education.

The material presented here is the second stage of the research, the task of which is to discuss with specialists the proposed structural and logical schemes, the level platform, mechanisms and search practices for increasing professional qualifications by the staff of the SVE in the context of the formation of a new technological structure in the Russian economy.

**Keywords:** secondary vocational education, master of vocational training; college — educational complex; methodology for assessing professional competencies; competitiveness of the educational organization; professional development; national technology initiative

## Funding

The study was carried out within the framework of the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation for the FSBSI "ISED RAO" (Moscow) on the topic: "Research of the scientific potential of teachers of professional educational organizations of secondary vocational education and the mechanisms of its improvement" no. 073-00007-20-01. The second stage of research.

**For citation:** Nikitin, M. V. (2021). Mechanisms for increasing the professional qualifications of secondary vocational education personnel. *Vocational Education and Labour Market*, 2, 100–111. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.008>

## Введение

Существенными трендами развития постиндустриального общества и экономики являются: а) трансформация сущности социально-профессиональной деятельности и ускорение коэволюции образовательной и трудовой деятельности; б) становление нового социокультурного пространства, интегрирующего реальную и виртуальную действительности; в) широкое распространение цифровой экономики и шестого экономического уклада (Никитин, 2020, с. 102). По инициативе Президента РФ В. В. Путина и Агентства стратегических инициатив (АСИ) в 2017 году

была разработана Национальная технологическая инициатива (НТИ) и целевые дорожные карты, которые предполагают существенную модернизацию профессиональных квалификаций различных категорий работников для нового технологического уклада.

«Поколение 2020» как поколение нового технологического уклада должно:

а) демонстрировать как физическую, так и цифровую идентичность, то есть существовать в реальной и цифровой действительности;

б) предпочитать сетевую, а не иерархическую организацию общества и производства, формирующую такое понятие, как *«инженеры без менеджеров»*;

в) иметь в своих рядах исключительные таланты в ключевых сферах НТИ;

г) повышать квалификацию независимо от сложностей институциональной среды.

Новыми целевыми субъектами, которые должны включиться в новый технологический уклад российского общества и российской экономики, являются выпускники и персонал СПО, обладающие соответствующим профессиональным потенциалом (Никитин, 2018, с. 23). На первом этапе исследования был определен внешний контур задач для СПО на основе требований НТИ и разработаны критерии оценки компетенций/навыков мастеров производственного обучения. Второй этап исследования посвящен разработке уровневой платформы, а также организационно-методической модели развития и оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, в том числе мастеров производственного обучения ПОО СПО. Рассмотрим подробнее результаты второго этапа исследования.

## 1. Уровневая платформа для наращивания профессионального потенциала выпускников колледжа — ОК

По результатам первого этапа междисциплинарного научного исследования были разработаны и предложены для публичного обсуждения три группы критериев-требований (*общие, ценностные, специальные*) и оценочных компетенций/навыков, для измерения которых необходимо разработать более тонкие механизмы внешней (*государственной и добровольной*) оценки и самооценки педагогических работников ПОО СПО.

Приоритет профессиональных компетенций/навыков у специалистов когда-то очень точно определил А. И. Пригожин — «ценности важнее целей» (Пригожин, 2010, с. 17). Именно ценности лежат в основе этических норм педагогической деятельности. Подчеркнем прагматичный приоритет ценностной установки для персонала крупного колледжа — образовательного комплекса:

Ценностная установка персонала ПОО СПО	– персонал приходит в колледж для работы со студентами и взрослыми, а уходит — от директора
--	---

Проблема дефицита профессиональных навыков у персонала ПОО СПО, в том числе у мастеров производственного обучения, рассматривается как несоответствие спроса и предложения на эти навыки. Включение российских ПОО СПО в международные проекты «Ворлдскиллс», «Юниорскиллс», «Абилимпикс» и другие, где ведущими субъектами-участниками и победителями региональных, федеральных, международных конкурсов профессионального мастерства стали мастера производственного обучения и их студенты, помогает решить эту проблему (Смирнов, 2020, с. 37).

Анализ пилотной практики привлечения студентов-победителей конкурсов профессионального мастерства для работы и. о. мастерами производственного обучения (2019–2020 гг.) показал необходимость разработки уровневой платформы поэтапного омоложения кадрового состава мастеров в российских ПОО СПО. Были определены девять уровней регулируемого вхождения в профессию мастера производственного обучения и его профессионального роста (см. рис. 1).

## **2. Организационно-методическая модель развития и оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, в том числе мастеров производственного обучения ПОО СПО**

Данная модель предполагает разработку инновационных механизмов на трех уровнях:

*первый уровень — организационный* — предусматривает повышение эффективности трансляции результатов научных исследований по специальностям 13.00.01 и 13.00.08 в реальную образовательную практику крупных региональных ПОО СПО — образовательных комплексов;

*второй уровень — методический* — нацелен на интеграцию теории профессионального образования/обучения с опытом и практикой различных субъектов, отвечающих требованиям качества профессиональных квалификаций;

*третий уровень* способствует развитию лидерских качеств у различных категорий педагогических работников ПОО СПО в русле программ «преподавательское совершенство» (*teaching excellence*) и «академическое лидерство» (*academic leadership*) для преподавательского персонала крупных региональных колледжей — образовательных комплексов (ОК) СПО (Другова, 2019, с. 8).

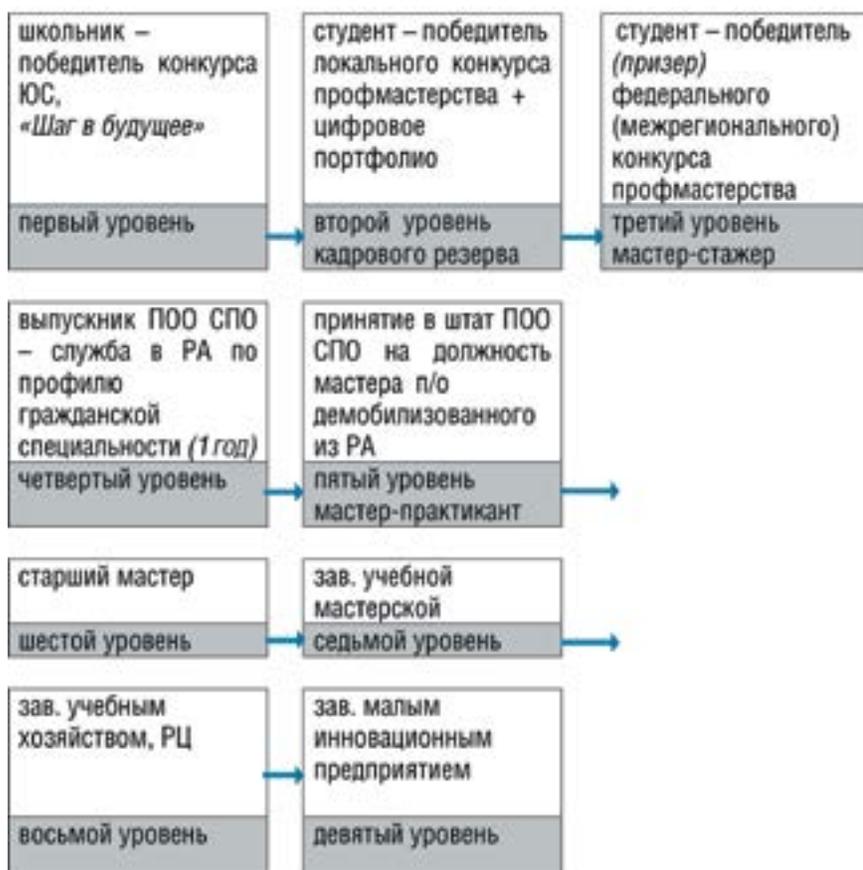
Современные исследования установили, что в профессиональном образовании «преподавательское совершенство» включает три компонента: а) собственно преподавание; б) научно-методическое обеспечение (исследование); в) организационную работу с различными субъектами обучения.

Распределение интеллектуальных ресурсов между тремя компонентами предполагает иные затраты времени преподавателем на подготовку и обеспечение качества профессионального образования/воспитания. В *собственно обучении* у преподавателя уже определились четыре профессиональные задачи: а) самостоятельный поиск преподавателем новой информации по учебной дисциплине; б) доступное изложение учебного

**Субъекты платформы** – мотивированный школьник, студент, победитель конкурса профессионального мастерства – субъект кадрового резерва профессиональной группы мастеров ПОО СПО.

**Механизмы регулируемого вхождения в профессию мастера:**

- механизм наставничества: «мастер-стажер»; «мастер-практикант»; «мастер – кандидат в наставники», «мастер-наставник» и др.;
- механизм включения в штатное расписание ПОО СПО новых должностей: «мастер-стажер»; «мастер-практикант»; «мастер – кандидат в наставники», «мастер-наставник» и др.;
- механизм освоения профессиональных тренажеров/симуляторов и конкурсов профессионального мастерства для различных субъектов платформы;
- механизм накопления цифрового портфолио субъектов с результатами конкурсов, олимпиад и т. п.



**Рисунок 1. Уровневая технологическая платформа для решения задач по обновлению персонала в профгруппе мастеров ПОО СПО**

материала для различных групп студентов, в том числе обучающихся с ОВЗ; в) стандартизация системы оценки знаний студентов; г) стимулирование интереса студентов к учебной дисциплине.

### 3. Организационно-методическое сопровождение этапов развития профессиональных квалификаций педагогических работников (мастеров п/о) ПОО СПО: уровни и поисковые практики

*Первый уровень — организационный.* Он предполагает повышение эффективности трансляции результатов научных исследований по специальностям 13.00.01 и 13.00.08 в реальную практику ПОО СПО. Сегодня государство уже не является монопольным субъектом управления ПОО СПО. В последние годы получила распространение концепция государственно-частнокорпоративного полисубъектного партнерства (Талер, 2017, с. 210). В связи с чем суперактуальным является разработка сбалансированных показателей эффективности деятельности образовательных организаций с привлечением ресурсов от различных субъектов партнерства. Уточним, что не цели развития полисубъектных организаций необходимо подгонять под показатели, а, наоборот, *каждый показатель должен обеспечивать выполнение согласованных целей.*

Подчеркнем, что современные исследователи партнерства организаций профобразования и работодателей настаивают на том, что показатели эффективности *не должны быть только количественными измерениями.*

Следует также обратить внимание на еще одну организационную особенность партнерства применительно к деятельности мастера / старшего мастера / преподавателя спецдисциплин СПО. Тема освоения нового учебного оборудования, инструмента, расходных материалов, в том числе профессиональных тренажеров, является ключевой: если имеется современное учебное оборудование, то появляются новые специальности, новые рабочие места. Есть веские основания утверждать, что демонстрационный экзамен с участием мастеров возможен только при наличии в СПО такого учебно-тренажерного оборудования.

Наращивание научного ресурса персонала ПОО СПО связано со следующими поисковыми практиками:

а) укрупнение образовательных организаций ПОО СПО и разработка механизмов открытости и доступности научно-методических достижений СПО для всех субъектов партнерства;

б) мобилизация материальных и нематериальных ресурсов крупных колледжей — образовательных комплексов, в том числе повышение научного потенциала персонала ПОО СПО;

в) развитие механизмов комбинированного, полисубъектного профессионального обучения с помощью технологических платформ, целевого трудоустройства и непрерывного повышения квалификации разновозрастных групп граждан;

г) совершенствование организационных практик взаимодействия отраслевых методобъединений, НИИ РАО, научных журналов ВАК и целевых групп аспирантов, стажеров, магистрантов, докторантов системы СПО (Никитин, 2019, с. 4).

Обозначим еще одну стратегию институциональных изменений в колледже на основе зарубежного опыта. По оценкам исследователей из Литвы, Эстонии и др. стратегия конкурентоспособности колледжей связана с *их трансформацией в неуниверситетские учебные заведения высшего образования.* Такие колледжи получили право обучать по программам

прикладного бакалавриата на основе интеграции образовательных технологий, обучающих программ общего образования (9–12 кл.) и программ СПО. Такие колледжи стратегически ориентированы на насыщение преимущественно регионального рынка труда разноуровневыми молодыми специалистами: квалифицированными рабочими, техниками-технологами, ремесленниками, прикладными бакалаврами-предпринимателями (Желвис, 2020, с. 277).

*Второй уровень — научно-методический.* Он предполагает развитие платформенного подхода и модернизацию механизмов методического обеспечения, которое должно быть понятно всем субъектам и обеспечивать прозрачность результатов профессиональной деятельности. На этой основе можно прогнозировать повышение производительности педагогического, методического, воспитательного, управленческого труда персонала ПОО СПО.

Востребованными сегодня становятся адекватные приемы методического обеспечения а) модульных программ сетевого профессионального обучения, оценки результатов обучения; б) групповых (командно-коллективных, комбинированных, неформальных и др.) форм обучения; в) трудоустройства, самозанятости и индивидуального предпринимательства. Новыми трудовыми (*профессионально-квалификационными*) функциями методиста должны стать: а) управление учебной мотивацией различных социально-возрастных групп обучающихся; б) посредничество между различными категориями заказчиков кадров (работодателями, домохозяйствами, педагогическим сообществом); в) внедрение технологии Big data для мониторинга результатов образовательных достижений обучающихся.

Если производительность профессионального труда методиста, преподавателя, мастера не растет, то оптимизация/сокращение такого персонала и бюджетной оплаты такого труда становится закономерной. Уже обсуждается новая модель социально-экономического развития РФ, которая разрабатывается под руководством вице-премьера А. Р. Белоусова и предполагает сокращение 494 тыс. малоквалифицированных специалистов в системе образования РФ до 2030 года.

#### **4. Механизмы развития профессиональных квалификаций персонала ПОО СПО, в том числе мастеров производственного обучения, как основы нового трудового опыта**

*Первый механизм* связан с уровнем базового образования мастеров п/о, требованиями профстандарта педагогов профессионального образования и дефицитом психолого-педагогических компетенций в их деятельности. Первый механизм характеризуется понятием «*кадровый потенциал*», так как мастера п/о и педагогический персонал есть ресурс стабильного развития ПОО СПО в условиях возрастающей неопределенности.

*Второй механизм* определяет качество взаимодействия ПОО СПО как образовательной организации с различными кластерными группами работодателей, включая партнерство с индивидуальными и семейными предпринимателями. Второй механизм характеризуется понятием «*трудовой потенциал*», поскольку мастера п/о, управленческий

и педагогический персонал совместными усилиями должны обеспечивать регионально-территориальный рынок труда квалифицированными работниками. Российская экономика и российские территории не развиваются, если отсутствуют мотивированные квалифицированные кадры (*высокопрофессиональные отечественные рабочие, техники, менеджеры, фермеры, предприниматели и др.*).

На этой основе коэволюция требований ФГОС СПО и профстандартов Национального агентства развития квалификаций (НАРК) должна обеспечивать готовность специалистов к трудовой деятельности в условиях развития цифровой российской экономики и российских территорий. Кадровый и трудовой потенциалы квалифицированных работников напрямую влияют на производительность труда: очевидно, что работодатель платит не за наличие диплома, не за стаж, а за производительность труда квалифицированного работника. Основу кадрового и трудового потенциала составляют две категории работников: а) *специалист* — тот, который знает как, и б) *профессионал* — тот, который умеет работать руками.

Третий механизм обусловлен потребностью в групповой, проектной, командной форме образовательной и профессиональной деятельности. Потенциал работника и субъектный потенциал профессиональных групп работников — понятия не тождественные, что подтверждает необходимость разработки более тонких показателей эффективности совместной, полисубъектной деятельности. Третий механизм определяется термином «*субъектный потенциал*», и это явление обладает двойственным смыслом: с одной стороны — это потенциал личности и его профессиональных квалификаций, а с другой — это устойчивый запрос различных субъектов на владение технологиями полисубъектной деятельности.

Подчеркнем актуальность, новизну педагогической традиции по развитию субъектного потенциала профессиональных групп работников ПОО СПО.

Многие профессии становятся нестабильными, ибо интеллектуальный компонент деятельности специалиста (*рабочего*) растет. Но необходимость «*переквалификации*» не значит, что электромонтер третьего разряда может стать программистом. К тому же имеются основания утверждать, что технологии искусственного интеллекта, сопутствующие новой педагогической традиции в системе профессионального образования, не обременены этическими нормами профессиональной деятельности и мышления. Носителями таких норм останется только квалифицированный специалист.

В русле развития субъектного потенциала технологии искусственного интеллекта будут в состоянии оперативно проектировать персонализированные образовательные программы обучения профессиям как для одного обучающегося, так и для целых групп.

Время и технологии профессионального обучения, оценка качества воспитания/обучения таких групп также будут ориентированы на развитие субъектного потенциала работника и создание новых рабочих мест с адекватной производительностью и оплатой труда. Значение личности мастера/преподавателя в новых форматах профессионального обучения не пропадает, а воспроизводится в рамках новой педагогической традиции.

Обобщенная структура механизмов представлена следующей схемой (рис. 2).



Рисунок 2. Становление практикоориентированных механизмов развития профессиональных квалификаций группы мастеров производственного обучения ПОО СПО как основы нового трудового опыта

## 5. Развитие профессионального субъектного потенциала персонала СПО

В соответствии с решением Министерства просвещения РФ в течение 2021–2022 годов начнется обновление специальностей СПО за счет их интеграции, укрупнения, преемственности, оптимизации. Многие программы будут сокращены, переведены на уровень профессионального обучения, которое можно будет дополнительно и быстро пройти во время учебы в колледже. Но ни один навык, ни одна компетенция не должны быть потеряны. Такой подход поможет колледжу оперативно реагировать на требования рынка труда и корректировать образовательные программы. Сокращение сроков обучения по отдельным программам за счет теоретической компоненты должно увеличить интенсивность и качество практического обучения<sup>1</sup>.

В качестве примера рассмотрим *повышение функциональных возможностей симуляторов/тренажеров* как адекватного инструмента развития субъектного потенциала.

Российские исследователи (Ф. Ф. Дудырев, О. В. Максименкова, В. Е. Шукшунов и другие) констатируют появление нового направления профессионального образования/обучения на базе колледжей – ОК. Это направление связано с повышением функциональных возможностей симуляторов и тренажеров в организации практики по специальностям. В рамках этого направления знание не столько передается студенту мастером/преподавателем, сколько создается, конструируется самим студентом в процессе практики с использованием функциональных возможностей симуляторов и тренажеров.

«...Профессиональный симулятор/тренажер рассматривается теперь как инструмент, предоставляющий студенту колледжа высокую степень свободы, допускающий совершение проб и ошибок и создающий на этой основе возможности для профессиональной идентификации. Одновременно меняются и педагогические представления о потенциале симуляторов/тренажеров: главным становится не реалистичность той материальной среды, в которой предстоит действовать ученику, а структура профессиональной деятельности и те производственные задачи, которые ему предстоит решать на протяжении профессиональной карьеры» (Дудырев, Максименкова, 2020, с. 261).

### Заключение

Отраслевая стратегия развития российских учреждений СПО как крупных регионально-образовательно-культурных комплексов предполагает развитие профессиональных навыков персонала ПОО СПО с опорой на интегративно-содержательную модель, объединяющую потенциал разновозрастных субъектов обучения, кадровый потенциал, трудовой потенциал, потенциал структурного подразделения комплекса, потенциал совместной деятельности, скрытый потенциал.

<sup>1</sup> Минпросвещения в два раза сократит количество специальностей в колледже // РосБизнесКонсалтинг. 2021. 2 марта. <https://www.rbc.ru/society/02/03/2021/603>.

Трудовой и кадровый потенциалы следует рассматривать как объективный, но невостребованный резерв, как замороженный ресурс, который затрудняет управление эффективностью и ограничивает конкурентоспособность российских ПОО СПО по сравнению с зарубежными колледжами. По оценкам П. Друкера, в условиях развития нового технологического уклада «...людьми не надо „управлять“. Задача — направлять людей. Цель — сделать максимально производительными специфические навыки и знания каждого отдельного работника. Необходимо превратить в лидеров перемен как можно больше организаций. Для этого надо перестать жить „вчерашним днем“...» (Друкер, 2007, с. 40).

Достижение новых результатов и постановка перспективных задач в управленческой, педагогической, методической, воспитательной деятельности ПОО СПО, включая партнерство с новыми субъектами, есть коэволюционный механизм преодоления ограничения профессионального потенциала ПОО СПО. Коэволюция — это механизм партнерской активности субъектов образовательной деятельности в достижении согласованных результатов.

В процессе решения задачи были предложены девять уровней персонализированных решений для горизонтально-вертикального профессионального роста студентов/мастеров производственного обучения колледжа — ОК. Прагматичная цель наших рекомендаций — обеспечить успешность функционирования связки «*профессиональное обучение — работа*» на основе гибких механизмов соотношения спроса и предложения на рынке профессиональных квалификаций.

## Литература

1. Другова Е. А. Ключевые характеристики программ преподавательского совершенства для академических лидеров // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 8–29. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-4-8-29>.
2. Друкер П. Ф. Задача менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2007.
3. Дудырев Ф. Ф., Максименкова О. В. Симуляторы и тренажеры в профессиональном образовании: педагогические и технологические аспекты // Вопросы образования. 2020. № 3. С. 255–276. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-3-255-276>.
4. Желвис Р. Глокализация высшего образования в постсоциалистической стране: опыт Литвы // Вопросы образования. 2020. № 3. С. 277–302. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-3-277-302>.
5. Никитин М. В. Становление сетевого профессионального образования: ресурсы организаций и сообществ. М.: РУСАЙНС, 2018.
6. Никитин М. В. Государственно-корпоративно-частное партнерство в системе СПО. Екатеринбург, 2019. (Приложение к журналу ВАК «Профессиональное образование и рынок труда»).
7. Никитин М. В. Становление мастера производственного обучения как работника интеллектуального труда СПО: понятийный аппарат, механизмы, критерии // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 102–108. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10233>.

8. Пригожин А. И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

9. Смирнов И. П. Дистанционные технологии — путь к самообразованию // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 37–39. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10203>.

10. Талер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Пер. с англ. М.: Эксмо, 2017. 368 с.

## References

Drugova, E. A. (2019). The Key Characteristics of teaching excellence programs for academic leaders. *Educational studies Moscow*, 4, 8–29. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-4-8-29>. (In Russ.)

Drucker, P. (2007). *Management challengers for 21<sup>st</sup> century* (S. N. Zenkin, Trans.). Moscow: Williams (In Russ.) (Original work published 1999)

Dudyrev, F. F., & Maksimenkova, O. V. (2020). Simulators and exercise machines in professional education: pedagogical and technological aspects. *Educational studies Moscow*, 3, 255–276. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-3-255-276>. (In Russ.)

Nikitin, M. V. (2018). *Stanovlenie setevogo professional'nogo obrazovaniia: resursy organizatsii i soobshchestv* [The forming of network vocational education: resources of organizations and communities]. Moscow: RUSAINS. (In Russ.)

Nikitin, M. V. (2019). *Gosudarstvenno-korporativno-chastnoe partnerstvo v sisteme SPO* [Public-corporate-private partnership in the SVE system]. (Appendix to the journal of the “Vocational education and labour market”). Yekaterinburg. (In Russ.)

Nikitin, M. V. (2020). The forming of the master of vocational training as an employee of intellectual labour of SVE: the conceptual apparatus, mechanisms, criteria]. *Vocational education and labour market*, 2, 102–108. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10233>. (In Russ.)

Prigozhin, A. I. (2010). *Celi i cennosti. Nove metody raboty s budushhim* [Purposes and values. New methods of work with the future]. Moscow: Delo. (In Russ.)

Smirnov, I. P. (2020). Remote technologies — the way to self-education. *Vocational education and the labour market*, 2, 37–39. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10203>. (In Russ.)

Thaler, R. Misbehaving. (2017). *The Making of behavioural economics* (A. Prokhorova, Trans.). Moscow: Eksmo. (In Russ.). (Original work published 2016).

Zhelvis, R. (2020). Glocalization of higher education in a post-socialist country: the experience of Lithuania. *Educational studies Moscow*, 3, 277–302. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-3-277-302>. (In Russ.)