

УДК 377(4)

ОСНОВНЫЕ ТRENДЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – МЕЖДУНАРОДНАЯ ПЕРСПЕКТИВА

О.Н. Олейникова

Центр изучения проблем профессионального образования, г. Москва

В статье содержится анализ основных вопросов и вызовов, стоящих перед системами профессионального образования в странах Европейского союза. Успех политики в области профессионального образования и ее реализации измеряется удовлетворенностью рынка труда, занятостью и способностью к трудоустройству выпускников. Для обеспечения устойчивого развития профессионального образования, которое могло бы внести вклад в экономический рост и социальное единство, спрос должен соответствовать региональным и местным условиям, а система профессионального образования должна получать информацию об этом спросе. Помимо этого система должна иметь эффективные механизмы регулирования, поддержанные финансовыми механизмами.

***Ключевые слова:** умения, квалификации, прогнозы рынка труда, социальный диалог, потребности в умениях, трансверсальные умения, нехватка умений, профессиональное образование и обучение, инвестиции, качество образования и обучения.*

В современном мире профессиональное образование признано и является важнейшим фактором не только экономического роста, но и социального единства и благосостояния населения.

Несмотря на финансовый и экономический кризис многие государства продолжают инвестировать в профессиональное образование. Одновременно в условиях кризиса и в период его преодоления обострились вопросы, связанные с оптимизацией спроса и предложения квалификаций, или, согласно современному международному узусу, умений на рынке труда, что ставит новые задачи перед системами профессионального образования.

Следует пояснить, что в рамках международного дискурса при использовании термина «умения», как правило, подразумеваются квалификации и компетенции. Это не вопрос методики, а достигнутая договоренность, поэтому спорить по этому поводу нецелесообразно и бесполезно.

Даже вне кризиса, в ситуации быстрых темпов технологических изменений и беспрецедентного роста информационных технологий, факторов, серьезно влияющих на изменения потребностей экономики и рынка труда, системы профессионального образования (далее – ПО)

должны быть способны быстро реагировать на внешние изменения или даже их первые признаки. А это в свою очередь возможно лишь при внутренней гибкости и адаптивности этих систем.

Адаптивность систем профессионального образования приобретает особое значение в ситуации растущей неопределенности и постоянных изменений. Однако, как любая образовательная система, профессиональное образование обладает определенным внутренним консерватизмом и инерцией и не может перестраиваться «на лету». В этой связи особую важность приобретают прогнозы потребности в умениях/квалификациях, поскольку система готовит людей к выходу на рынок труда не здесь и сейчас, а с перспективой на несколько лет, в зависимости от продолжительности образовательной программы.

Глобализация, технологические изменения и изменения в организации труда вкупе с демографическими изменениями (включая старение населения и миграцию) являются одновременно мощными факторами как риска, так и новых возможностей.

В настоящее время, как показывают различные международные исследования, наблюдается значительный сдвиг рынка труда в сторону квалифицированных работников, обусловленный потребностями постиндустриального общества, основанного на знаниях. И, как следствие, ожидается рост профессий, требующих высокой квалификации, в таких областях, как менеджмент, профессиональные и связанные с ними вспомогательные области.

В развитых странах в ближайшее десятилетие ожидается большой прирост рабочих мест техников и вспомогательного технического персонала в различных областях профессиональной деятельности – в среднем на 4,5 млн чел. Это персонал с квалификациями среднего уровня. Также ожидается рост рабочих мест, требующих профессионалов с высокими уровнями квалификаций (в таких областях, как физика, математика, инженерные области, здравоохранение и образование) – приблизительно на 4,1 млн чел. [1].

Если в так называемых «знание-емких» областях в настоящее время занято 40 % работников, к 2020 г. это процент вырастет до 42 % [ibid].

В среднесрочной и долгосрочной перспективе и предложение, и спрос будут подстраиваться друг к другу, отвечая на возникающие сигналы и стимулы. Другими словами, предприятие не прекратит работать, если не сможет найти персонал, являющийся носителем идеального сочетания умений, – оно будет работать с теми кадрами, которые есть в наличии на рынке труда. И наоборот, если система образования подготовит слишком много людей определенной квалификации, это не означает, что все они останутся без работы. Они будут искать работу, которая не предполагает использование их

квалификации. При этом наличие у них квалификации высокого уровня будет их явным преимуществом на рынке труда по сравнению с теми работниками, чья квалификация ниже. Последствия этого очевидны. Это и нерациональные затраты на образование этих работников, с одной стороны, а с другой – их разочарование в невозможности реализации собственного потенциала.

Как показывает международный опыт, в настоящее время работодатели при найме работников учитывают не только их формальные квалификации (профессиональные или академические), но и те компетенции, которые несут добавленную стоимость для их организации. Они отдают предпочтение работникам, способным быстро адаптироваться к непредвиденным изменениям. Поэтому в идеале профили умений должны сочетать конкретные умения, необходимые для трудовой деятельности в определенной области, и те базовые/ключевые умения, которые необходимы для любого рабочего места, т. е. они могут «переноситься» с одного рабочего места на другое, откуда и их название «переносимые» или «трансверсальные» умения. Эти умения также называют общими/ключевыми умениями или «мягкими» умениями (soft skills). Они включают в себя способность анализировать и организовывать сложную информацию, брать на себя ответственность, управлять рисками, принимать эффективные решения, работать в команде, коммуникативные умения и т.д.

В настоящее время европейские рынки труда демонстрируют ряд трендов, которые необходимо учитывать и в России в контексте интернационализации профессионального образования. На первый взгляд некоторые тренды могут показаться противоречивыми, например, такие, как более высокий спрос на квалификации высокого и среднего уровня практически во всех отраслях и профессиях, с одной стороны, и поляризация рабочих мест – с другой.

«Поляризация» рабочих мест означает ожидаемый рост (в абсолютных цифрах) потребности в элементарных занятиях, требующих простых умений при росте спроса на более высококвалифицированных работников. Другими словами, необходимо проводить различие между изменениями в абсолютных цифрах количества рабочих мест и изменениями в структуре и содержании умений/квалификаций в рамках каждой группы рабочих мест.

Риск поляризации наиболее выражен для стран, находящихся на переходном этапе построения экономики с доминирующим сегментом сектора услуг и обусловлен не только глобализацией и технологическими изменениями, но и тем фактом, что традиционное производство уже выведено за рубеж и техника в большой степени заменяет людей.

Одновременно, и это очень важно для системы профессионального образования, даже простые занятия/профессии во все большей мере требуют так называемых «нерутинных» умений, что обусловлено усложнением и быстрыми изменениями их содержания.

Экономический спад усилил все противоречия на рынке труда, и позитивные тенденции в части спроса стали слабее, чем до кризиса и последующей рецессии. Спад производства оказал определенное влияние не только на спрос, но и на предложение рабочей силы. Рецессия, как оказалось, способствует усилению стимулов к продолжению образования молодыми людьми, которые сталкиваются с непростой ситуацией на рынке труда и хотят отсрочить необходимость выхода на рынок [2]. А взрослое население выбывает из рынка труда из-за резкого уменьшения возможности трудоустройства.

Основной проблемой, с которой сталкивается рынок труда Европы, является демографическое старение населения. В следующем десятилетии количество работников в возрасте 45–64 лет возрастет, а в группе 15–44 лет снизится [3]. В этой связи в странах Европейского союза предпринимаются шаги по повышению участия в рынке труда людей старших возрастных групп для противодействия сокращению рабочей силы, а это означает четкую ориентацию системы профессионального образования на включение в целевые группы различных категорий взрослого населения. Как известно, согласно Лиссабонской стратегии, к 2020 г. участие в обучении в течение всей жизни граждан в возрасте 25–64 лет должен составить 15 % [4]. Другими словами, потребность в квалификациях профессионального образования остается высокой, а, следовательно, предложение таких квалификаций со стороны системы профессионального и дополнительного (непрерывного – в международной терминологии) должно постоянно улучшаться и совершенствоваться, как и инвестиции в образование и обучение [5].

В долгосрочной перспективе ожидается, что квалификации и умения будут важнейшими факторами процессов инноваций и роста, обеспечивающими производство добавленной стоимости [6].

Несмотря на то, что программные документы и стратегии развития Евросоюза и отдельных национальных государств четко ориентированы на развитие и модернизацию систем профессионального образования в контексте стратегий экономического и социального развития и развития рынков труда, в реальности системы образования и обучения Европы не полностью справляются с удовлетворением спроса на умения. Основная причина этого, по мнению европейских экспертов, – недостаточное взаимодействие с деловыми кругами или работодателями, несмотря на то, что в целом социальный диалог в сфере профессионального образования в ЕС весьма развит (во всяком

случае, по сравнению с ситуацией в России) и образовательные программы разрабатываются при участии работодателей и на основе профессиональных стандартов. Очевидно, речь идет о новом качестве этого взаимодействия в усложняющейся ситуации и, в частности, о совместных усилиях по дальнейшему развитию обучения на рабочем месте на предприятии.

В этой связи в настоящее время в ЕС реализуется набор инициатив в области профессионального образования молодежи и молодежной занятости¹, таких, как:

- Молодежь на марше (Youth on the Move).
- Комплексные программы по содействию трудоустройству молодежи:
 - учреждение так называемой молодежной гарантии,
 - рамка качества для обучения на рабочем месте,
 - формирование Европейского альянса по развитию программ ученичества.
- Панорама умений ЕС (EU Skills Panorama) – инструмент сбора данных о потребности в умениях, прогнозах и трендах развития рынков труда.

К другим, частным или косвенным, причинам дисбаланса спроса и предложения умений в Европе, можно также отнести [8]:

- высокий уровень отсева из учебных заведений (в Испании он составляет 26,5 %, в Португалии – 23,2 %);, при этом молодежи в этой категории крайне сложно найти работу (только 54,2 % удается найти работу, а около 70 % хотели бы работать);
- низкий уровень образования у 73 мил взрослых;
- отсутствие грамотности у около 20 % 15-летних молодых людей.

В этом контексте системы профессионального образования Европейского союза осознают необходимость повышения качества образовательных стандартов, формирования уже упомянутых выше «трансверсальных/переносимых» умений, включая предпринимательские умения и адаптивность к изменениям на рынке труда.

Предпринимательским умениям придается особое значение, потому что они способствуют не только и не столько созданию нового

¹ В настоящее время в ЕС наблюдается высокий уровень безработицы среди молодежи (22, 7% в третьем квартале 2012 г., почти в два раза выше, чем среди взрослого населения; только 29,7 % безработных молодых людей лиц в возрасте 15-24 лет, потерявших работу в 2010 г., смогли трудоустроиться в 2011 г.) [7].

бизнеса, но и способствуют трудоустройству молодежи. В настоящее время в ЕС только у семи стран имеется отдельная стратегия предпринимательского образования.

В 2013 г. планируется издание стратегического руководства по развитию предпринимательского образования в Европе. Одновременно планируется обобщение и распространение имеющегося положительного мирового опыта в этой области, в том числе посредством реализации программ обучения, основанных на использовании метода решения проблем, и усиления взаимодействия с предприятиями. Также совместно с ОЭСР разрабатывается рамка самооценки для предпринимательского образования на всех уровнях, включая общеобразовательные школы и учреждения профессионального образования и обучения.

В ряде документов ЕС указывается, что все молодые люди должны иметь хотя бы один опыт предпринимательства в рамках программ обязательного общего образования.

Одновременно остается архиактуальной задача повышения уровня знаний и умений в сфере математики, естественных и технических наук, поскольку они формируют базу для продолжения образования и освоения профессиональных квалификаций того качества, которое отвечает задачам современного развития. Очевидно, что именно недостаточный уровень таких знаний частично может объяснить тот факт, что более 2 мил вакансий в ЕС остаются незанятыми.

Не менее важными в ЕС признаются и компетенции в области иностранных языков. И хотя уже была заявлена цель – знания каждым гражданином ЕС двух иностранных языков, ситуация далека от идеала. Так, например, во Франции только 14% школьников достигают уровня свободного владения иностранным языком к концу общего среднего образования, а в Великобритании этот показатель составляет всего 9% [6].

Совершенно очевидно, что все вышеуказанное по отдельности не решит задач обеспечения устойчивого роста и повышения конкурентоспособности рабочей силы, если не будет преодолен разрыв между средой обучения в учебном заведении и рабочим местом и не будут предоставлены целевые инвестиции в профессиональное образование.

В целом в настоящее время все большее и большее признание получают модели профессионального образования с включенным компонентом обучения на предприятии или сочетающие обучение в учебном заведении с обучением на предприятии (программы ученичества, дуальные модели). Преимущество этих моделей состоит в том, что обучающиеся получают возможность погрузиться в трудовую

среду, наблюдать за работой других, познавать на практике тонкости не только производственных технологий, но и организации труда и взаимоотношений в коллективе и в команде.

Однако эти модели имеют и свои ограничения, связанные с их стоимостью для работодателей, которые должны выплачивать обучающимся определенное вознаграждение, что становится проблематичным при любых неблагоприятных ситуациях на рынке труда и в экономике.

В любом случае здесь важна не столько сама модель, сколько основополагающий принцип, а именно – обязательное наличие значительного компонента обучения на предприятии как части целостной образовательной программы. А это, в свою очередь, требует четкого регулирования, определения ролей различных игроков, в том числе и в части финансирования.

В ЕС определены области, в которых наблюдается острая нехватка работников с требуемыми квалификациями/умениями и которые являются приоритетными с точки зрения обеспечения баланса спроса и предложения умений и квалификаций. Это такие области, как ИКТ, здравоохранение, «зеленые» технологии, персональные услуги, бизнес-услуги и др. Ожидается, что решению задачи обеспечения спроса и предложения умений могут способствовать целевые инвестиции в профессиональное образование в этих областях.

Важно подчеркнуть, что в Европейском союзе в целом приоритетом являются государственные инвестиции в сектор профессионального образования в сочетании с привлечением других доступных источников финансирования. В этой связи осуществляется постоянный поиск оптимальных моделей разделения затрат между различными сторонами (государством, гражданами, работодателями и т. д.). И здесь важно подчеркнуть, что государственные инвестиции являются важным сигналом для других заинтересованных сторон и даже своеобразным гарантом безопасности частных инвестиций, поэтому роль государства была и остается центральной в регулировании рынка образовательных услуг.

При выборе механизма финансирования в обязательном порядке учитываются такие условия, как соблюдение равенства доступа к образованию, поэтому даже при введении механизмов, предполагающих оплату обучения самими обучающимися в рамках непрерывного профессионального образования, предусматриваются всевозможные системы компенсирующих выплат, грантов и т. д.

Следует подчеркнуть, что в ряде европейских стран уже имеются системы профессионального образования мирового уровня. Изучение их опыта может быть весьма продуктивным. К этим странам можно отнести Германию, Австрию, Данию, Нидерланды, Финляндию,

Ирландию, где уже сформированы основные механизмы адаптации систем профессионального образования к настоящим и будущим потребностям в умениях и механизмы обеспечения спроса и предложения умений и квалификаций.

Немаловажную роль в решении проблемы нехватки умений должны сыграть такие европейские инструменты, как Европейская рамка квалификаций, Система европейских зачетных единиц для системы профессионального образования (ECVET) и Европейская система обеспечения качества для профессионального образования (EQAVET).

В Коммюнике министров образования в области ПОО (Берлин, декабрь 2012 г.) указаны такие цели развития профессионального образования, как повышение привлекательности и качества профессионального образования; диверсификация траекторий получения образования вплоть до высшего уровня; активное участие социальных партнеров и других заинтересованных сторон в развитии профессионального образования; развитие мобильности [9].

Совершенно очевидно, что все эти цели полностью созвучны задачам модернизации российского среднего профессионального образования, которое должно быть способным реагировать на спрос на профессиональные квалификации, соответствующие экономическим условиям конкретного региона и страны в целом. Оно должно быть ориентировано на различные категории граждан, включая тех, кто впервые выходит на рынок труда, кто желает приобрести высшее образование, а также для тех, кто хочет повысить уровень своих умений или вернуться в систему образования.

Общие векторы означают не безусловное копирование чужих моделей, а адаптацию основных принципов и механизмов с учетом собственных традиций, сильных и слабых сторон.

Список литературы

1. Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020. Cedefop, 2011.
2. Youth employment package. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>
3. Annual Growth Survey 2013 Brussels, 28.11.2012, COM(2012) 750 final. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf
4. New Skills for New Jobs. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>
5. «Education and Training Monitor 2012» COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Accompanying the document Communication from the Commission Rethinking education: investing in

- skills for better socio-economic outcomes. Strasbourg, 20.11.2012, SWD(2012) 373 final. URL: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw373_en.pdf
6. Communication From the Commission to the European Parliament. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes /* SWD/2012/0372 final */ Strasbourg, 20.11.2012, COM(2012) 669 final. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:EN:PDF>
 7. Rethinking Education Strategy. European Press release Brussels/Strasbourg, 20 November 2012. URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/school_en.htm
 8. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Employment and Social Developments in Europe 2012. Brussels, 17.1.2013, SWD(2013) 2 final, Volume VIII/IX. URL: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>
 9. European Commission (2012). Rethinking education: investing in skills for better socioeconomic outcomes, and accompanying staff working documents, in particular Vocational education and training for better skills, growth and jobs. SWD(2012) 375 final. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:EN:PDF>; http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm[accessed 8.2.2013]

CURRENT TRENDS OF VET DEVELOPMENT – INTERNATIONAL PERSPECTIVE

O.N. Oleynikova

Centre for VET Studies, Moscow

The article outlines key issues and challenges faced by the VET systems across the European Union. Success of the VET policy and its implementation are measured by labour market satisfaction, employment and employability of graduates. To ensure sustainable development of VET that would contribute to the economic growth and social cohesion the demand that would respond to the regional and local needs has to be identified and communicated to the VET system. On top of that apt regulation of the system is needed backed up by appropriate financial mechanisms.

Keywords: *skills, qualifications, labour market anticipation, social dialogue, skills needs, transversal skills, skills gaps/shortages, vocational education and training, investments, quality in education and training.*

Об авторах:

ОЛЕЙНИКОВА Ольга Николаевна – профессор, доктор педагогических наук, директор Центра изучения проблем профессионального образования (105318, г. Москва, Семёновская пл., д. 4, офис 202-203), e-mail: observatory@cvets.ru