

УДК 378.013.75

## **МЕГАТRENДЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ**

**О.Н. Олейникова<sup>1</sup>, Ю.Н. Редина<sup>1</sup>, Ю.В. Маркелова<sup>2</sup>**

Центр изучения проблем профессионального образования, г. Москва

<sup>2</sup>Московский педагогический государственный университет

Рассматриваются основные тенденции будущего развития международного профессионального образования и обучения (ПОО). Выявлены доминирующие мегатренды в контексте развития профессионального образования и обучения для дальнейшей модернизации как системы ПОО в целом, так и мероприятий в отдельных образовательных организациях в интересах повышения устойчивости социально-экономического развития страны и повышения качества образования и эффективности системы в целом. Проанализированы глобальные факторы, создающие предпосылки для трансформации глобального рынка труда и определяющие вектор модернизации системы ПОО; рассмотрены доминирующие подходы к переосмыслению роли ПОО в обществе в рамках стратегии обучения в течение всей жизни. Использовались общенаучные методы познания, метод сравнения, аналитический метод, метод интерпретации, моделирования. Результаты исследования отражают комплексный анализ основных внешних факторов, определяющих направление трансформации профессионального образовательного пространства, а также эпистемологический анализ ПОО и подходы к переосмыслению его роли с целью дальнейшего пересмотра политики в области управления ПОО и модернизации образовательных программ, а также привлечения новых категорий обучающихся в интересах повышения имиджа и качества образования и разработки необходимых мероприятий на различных уровнях – системном и институциональном.

**Ключевые слова:** *мегатренды, профессиональное образование и обучение, глобальные изменения, трансформация ПОО.*

Устойчивость развития профессионального образования и обучения (ПОО) является одним из самых дискуссионных вопросов в международной образовательной среде в силу происходящих изменений в подходах к обучению, регулированию ПОО, но что более важно – переоценка роли среднего профессионального образования в обществе, что в целом определяет необходимость пересмотра политики управления для опережающего социально-экономического развития.

Современная трансформация международного профессионального образовательного пространства обусловлена усилением глобальных процессов – демографических, технологических, экономических, экологических; переходом к новому технологическому укладу, возрастанием конкуренции, формированием глобального общества знаний и

экономики знаний и т. д. Нарастающие экологические и социальные вызовы выступают императивом перестройки структуры мирового рынка труда, актуализируют спрос на новые умения, соответственно, определяют новый вектор развития международного ПОО как ключевого фактора сферы занятости; ставят новые задачи перед профессиональным образованием и обучением, его модернизацией и формируют новые потребности и подходы в подготовке кадров.

Одними из ключевых глобальных трендов, влияющих на трансформацию системы ПОО в мире, выступают: усиление темпов рождаемости в развивающихся странах (преимущественно в странах Африки и Азии), увеличение среднего возраста населения в развитых странах, рост темпов урбанизации и миграционных потоков в регионах мира. Это, в свою очередь, обостряет влияние социально-экономического фактора на будущее развитие образовательной сферы в условиях нехватки квалифицированной силы, отсутствия преемственности поколений специалистов, увеличения нагрузки на бюджет, сокращения финансирования. Таким образом, обостряется необходимость разработки механизмов по включению соответствующей категории населения в процессы профессионального обучения с целью их интеграции в рынок труда и привлечению дополнительных инвестиций в систему ПОО.

В контексте глобальных демографических изменений основными центрами трудовой силы будут выступать развивающиеся страны, соответственно, можно прогнозировать усиление конкуренции за трудовые ресурсы со стороны развитых стран и увеличение механизмов и инструментов по привлечению студентов на программы обучения, мобильности, а также расширение категорий потребителей ПОО – рост спроса на программы со стороны взрослого населения, а также мигрантов в контексте переквалификации или освоения новых умений [6].

Рост миграционных потоков актуализирует следующие задачи в области модернизации системы ПОО: увеличение значимости языковых курсов и роли английского языка как языка обучения при разработке программ обучения; необходимость адаптации преподавательских методик в соответствии с культурными различиями и формирование кросс-культурных компетенций; формирование программ переподготовки для мигрантов, расширение и обновление их знаний и умений, модернизация содержания учебных дисциплин; разработка механизмов и инструментов по признанию умений и квалификаций формального и неформального образования; совершенствование миграционного законодательства и упрощение процедур поступления на программы обучения.

На основании статистических данных структуры глобального рынка ПОО можно отметить, что около 55% потребителей программ в странах ОЭСР составляют студенты до 20 лет, 27% студенты в возрасте от 20 до 24 лет и около 20% – студенты старше 25 лет [7; 8; 9]. В

развивающихся странах (Чили, Индонезия, Словения, Турция, Корея) наблюдается сохранение спроса со стороны студентов до 20 лет, в странах Дании, Канады, Латвии – наоборот, потребители в возрасте до 20 лет составляют менее 20%. В других странах – Новая Зеландия, Норвегия, Финляндия, Канада, Австралия – значительную долю рынка ПОО составляют потребители в возрасте 40–49 лет. Таким образом, можно отметить явно наметившуюся тенденцию изменений в структуре спроса на образование с точки зрения категорий потребителей вследствие объективных демографических изменений, влияющих на состояние рынка труда, а также увеличения доступности образования для разных категорий населения *в рамках стратегии обучения в течение всей жизни* и изменения образовательной парадигмы, формирования новой экономической конъюнктуры и потребностей мирового рынка труда и спроса на новые умения. Если рассмотреть структуру специализации программ обучения, то 33% программ составляют программы в области инженерии, строительства и производства; 19 % – в области бизнеса, управления и права; 16% – в области услуг, 12% в области здравоохранения и благосостояния [7; 8].

Экономические факторы (усиление процессов экономической интеграции, способствующей интенсификации торгово-экономических отношений, рост капитальных и торговых потоков, усиление масштабов деятельности транснациональных компаний и темпов промышленного производства в развивающихся странах; появление новых рынков спроса на продукты и технологии, новых секторов экономики и форм хозяйственной деятельности; повышение эффективности производства, рост общемирового потребления; формирование цифрой экономики и новых типов экономических взаимосвязей) формируют вызовы для развития ПОО как фактора повышения национальной конкурентоспособности. В этих условиях образовательные организации ПОО как практико-ориентированный институт становятся ключевыми субъектами устойчивости регионального развития, где основной *фокус внимания* будет направлен на повышение возможностей самозанятости, развитие предпринимательских умений и ведение бизнеса разными категориями населения, расширение партнерства со сферой труда: создание бизнес-инкубаторов, интенсификация программ мобильности и внедрение новых форм стажировок и взаимодействия с работодателями в системе профессионального образования, формирование результатов обучения для работы в новых секторах экономики [5].

Важным внешним фактором в этом контексте является нарастание дисбалансов и неравенства в доходах, в уровне потребления. Рост безработицы и сокращение доли среднего класса в развитых странах также определяют повестку дня за счет формирования национального человеческого капитала, системы квалификаций и разработки

дополнительных механизмов поддержки обучения в системе ПОО, что особенно важно при нарастающих темпах безработицы среди молодых специалистов со средним уровнем образования, отражая недостаточную квалификацию выпускников и несоответствие спроса и предложений на умения [8]. И, наоборот, в некоторых странах (Германии, Швеции, Канаде, Австрии) уровень трудоустройства людей с высшим образованием в возрасте 25–24 лет практически совпадает с уровнем ПОО (где-то даже превышает – Швеция, Словения, Дания, Словакия), в целом определяя потенциал для повышения имиджа ПОО и реформирования с возможностью его интеграции в систему высшего образования, а значит – изменение подходов к его управлению и позиционированию.

Кроме этого, согласно исследованиям ОЭСР, одной из ключевых проблем современного ПОО является неравномерное вовлечение в программы обучения взрослого населения. Наблюдается увеличение гендерных разрывов в уровне доступа на программы обучения, что также важно учитывать при разработке общей политики в рамках вовлечения взрослого населения в систему формального и неформального образования [9].

Следовательно, в настоящий момент сформированы все предпосылки для пересмотра национальной политики в области среднего профессионального образования как ключевого элемента рынка труда: необходимость трансформации программ в сторону большей гибкости и мобильности, модернизация образовательных программ и подходов к обучению в соответствии с категориям потребителей, разработка мероприятий на национальном уровне по борьбе с ранним отсевом, внедрение механизмов по удержанию и привлечению обучающихся в систему ПОО, увеличение внимания к проблемам социальной устойчивости ПОО и повышения качества образования; разработка дополнительных механизмов финансовой поддержки ПОО и оценки его эффективности; проведение политики повышения качества трудоустройства молодежи; разработка мероприятий по сокращению гендерных разрывов на рынке труда; формирование механизмов и инструментов по повышению привлекательности ПОО.

Трансформация структуры спроса на ПОО в количественном и качественном выражении обуславливает появление новых потребителей, расширение и диверсификацию международного рынка ПОО, усиление студенто-центрированного компонента и гибкости программ обучения, расширение возможностей по интеграции в систему высшего образования и в целом *изменение роли ПОО как института подготовки кадров в рамках стратегии обучения в течение всей жизни* [3].

В рамках концепции формирования глобального общества знаний усиливается внимание к самостоятельному освоению знаний обучающимися и овладению умениями, поиску и интерпретации

информации, превращении ее в новое знание, расширяется доступность обучения и инструменты обучения – *возрастает роль неформального и спонтанного обучения*. Соответственно, одной из задач будущего ПОО становится создание и развитие механизмов и инструментов признания результатов обучения в рамках формального и неформального образования.

В контексте глобального изменения климата, истощения ресурсов и концепции устойчивого развития происходит изменение парадигмы потребления и формирование «зеленой экономики», тем самым способствуя изменению образовательных программ и инфраструктуры ПОО и формированию «зеленой культуры» как одного из магистральных векторов трансформации профессионального и образовательного пространства. Важным в этом аспекте представляется необходимость учитывать характер взаимоотношений субъектов и факторов (социальных, экономических и экологических), умение применять экологические знания и корректировать модели поведения на рабочем месте, формировать осведомленность о последствиях экологических рисков, росте потребления энергоресурсов, технологиях бережливого производства и необходимости поддержания экосистем; включение компетенций «зеленой экономики» или «зеленых умений» как универсальных в программы, а также создавать новые квалификации в области защиты окружающей среды и создании инфраструктуры. Таким образом, усиление «зеленого компонента» будет создавать предпосылки для изменения образовательной парадигмы, форматов и подходов к обучению, оптимизации управления в новых реалиях [1; 2].

Пятью ключевыми направлениями повышения «экологичности» ПОО в рамках реализации стратегии устойчивого развития являются:

1. Формирование эффективной системы управления ресурсами образовательной организации и повышение экологичности образовательного пространства («зеленый кампус»), в т.ч. рациональное потребление биоресурсов, переход на энергосберегающие технологии, создание экологической инфраструктуры, проведение политики «разумной экономики» и др.

2. Расширение «зеленых» квалификаций и «зеленых» компетенций в образовательных программах и обучении в целях содействия удовлетворения потребностей «зеленой экономики» («зеленые» программы, «зеленые» рабочие места), а также интеграция компонентов устойчивого развития в программы обучения. Ключевыми аспектами здесь выступают определение спектра «зеленых умений» и «зеленых технологий», а также «зеленых квалификаций»; прогнозирование потребностей в «зеленых» умениях, формирование предпринимательских умений в контексте «зеленой экономики» и опережающего развития.

3. Пересмотр подходов, стандартов и философии проведения

исследований, увеличение количества «зеленых инноваций» («зеленые» исследования), увеличение исследований в областях возобновляемых источников энергии, безопасности, очистки воды, поддержания экосистемы, переработки отходов, технологий бережливого производства и рационального использования и потребления ресурсов. Устойчивость становится краеугольным элементом при проведении исследований и внедрении инноваций, разработке новых стандартов и этических кодексов.

4. Формирование «зеленого сообщества» и «экологичного» рабочего пространства – увеличение сотрудничества с основными стейкхолдерами в области технологий защиты окружающей среды и устойчивости развития, по созданию и распространению уникальных практик сокращения негативных воздействий от результатов экономической деятельности, модернизация рабочего пространства и обучения на рабочем месте в рамках «зеленой» философии, разработка совместных программ и определение «зеленых» умений с вовлечением представителей сообщества и бизнеса, в т. ч. в целях повышения качества трудоустройства выпускников и перехода к «зеленой» экономике.

5. Самым важным компонентом является формирование и продвижение «зеленой» культуры в целом на всех уровнях развития организации: «зеленых» ценностей, этики, «зеленых» практик, «зеленого» культурного кода и распространение его на все общество. «Зеленые» принципы должны быть внедрены как часть стратегического развития организации ПОО, активно пропагандируемые среди основных партнеров и стейкхолдеров. Это, в частности, может стать основой бренд-имиджа организации или ключевым идентификационным признаком, способствующим увеличению инвестиционной привлекательности организации [11].

Реализация политики «озеленения», внедрение принципов устойчивости на институциональном уровне повысит эффективность принимаемых решений и качество сотрудничества с основными стейкхолдерами и профессионального обучения студентов, тем самым повысит уровень их конкурентоспособности и эффективность управления процессами на рабочем месте, поможет сформировать новую институциональную культуру и среду, базирующуюся на устойчивом развитии.

Одной из фундаментальных задач в контексте «озеленения» ПОО является разработка методологии оценки уровня «экологичности» ПОО в контексте результатов обучения и «зеленых умений», а также формирование системы индикаторов для измерения эффективности проводимых мероприятий по «озеленению» кампуса и программ.

В качестве подхода к оценке можно привести рамочный пример, включающий следующие параметры, представленные на схеме (рис. 1).



Рис. 1 – Подходы к разработке рамки по оценке уровня «экологичности» ПОО.

Технологические изменения, переход к новому технологическому укладу, цифровому обществу, трансформация сферы производства, новые принципы ведения бизнеса и взаимодействия с потребителями выступают одним из важнейших факторов трансформации глобального рынка труда и профессионального образовательного пространства.

Переход к индустрии 4.0, основанной на технологиях, автоматизации, роботизации, искусственном интеллекте, технологиях интернет-вещей и облачных вычислениях, аддитивном производстве, нейро-сетях, композитных материалах, биотехнологиях и т. д., определяют новый уровень организации производства и управления цепочкой создания стоимости в течение всего жизненного цикла продукции. Ключевыми принципами новой экономики выступают распределенное производство и энергетика, сетевой доступ и сетевое потребление, устранение посредников. Переход к цифровой экономике – автоматизированное цифровое производство, управляемое интеллектуальными системами, – формулирует новый спрос на специфические умения, актуализирует необходимость тесного

взаимодействия с индустрией и трансформацию практико-образовательных компонентов, выходящих за границы одного предприятия в цифровом пространстве.

Согласно прогнозам ведущих аналитических агентств, к 2030 г. более 50% профессий будут автоматизированы, 8–9% глобального рынка труда будут заняты в новых профессиях, в среднем 14% участников рынка труда будут менять профессию. Примерно 118 млн. профессий исчезнут, появится 231 млн. новых (при текущей скорости процессов) [12].

В числе общих предпосылок трансформации сферы труда можно отметить следующие конъюнктурные факторы: увеличение среднего возраста трудоспособного специалиста; умеренный рост спроса на рабочие места в среднесрочной перспективе; разнородность предложения трудовых мест в различных отраслях занятости – изменение структуры рынка и конкурентных рынков (основные секторы, где предполагается больше всего изменений – сектора производства вследствие нарастания темпов глобальной торговли и автоматизации; сектора с высокой добавленной стоимостью; рост предложений в секторах, связанных с обслуживанием и услугами); рост уровня поляризации профессий – увеличение количества профессий с высокими квалификационными требованиями и сокращение предложений низкой квалификации (клерки, работники ручного труда, секретари и т. д.), особое значение приобретают социальные умения и взаимодействие; формирование механизмов преемственности труда и замена специалистов, выходящих на пенсию; спрос на умения превышает предложение на рынке, в том числе по причине отраслевых и технологических изменений и отставания ПОО в подготовке кадров требуемых специальностей и умений для цифровой экономики и нового технологического уклада; сокращение профессий, требующих ручного управления и рутинной работы, и наоборот, увеличение значимости ИКТ, рост спроса на цифровые умения. Таким образом, обостряется необходимость разработки мероприятий, учитывающих изменения потребностей рынка труда и появление новых демографических групп, проведения политики, направленной на увеличение качества продолжительности трудовой деятельности, реализации потенциала внутренней миграции, в т. ч. в рамках стратегии обучения в течение всей жизни.

Наибольшая трансформация производственных процессов предполагается в развитых странах, в т. ч. вследствие демографического фактора (в Японии, Южной Корее). С другой стороны, в развивающихся странах, например, в Китае, к 2030 г., будет наблюдаться вытеснение профессий, где в большей степени были заняты работники в возрасте 40–45 лет. В целом по прогнозам к 2030 г. доля работников старше 65 лет на глобальном рынке труда будет составлять около 17% (против 9% в 2017 г.) [12; 13]. Этот факт еще раз подтверждает расширение рынка ПОО как



элемента рынка труда по переподготовке специалистов и появление дополнительных возможностей по вовлечению новых потребителей – людей старше 25 лет. Если кратко отметить категории профессий, то в условиях старения глобального населения основной спрос на умения будет формироваться в области здравоохранения и медицинского сервиса; в контексте экологических изменений – в области профессий, связанных с ростом инвестиций в инфраструктуру и возобновляемые источники энергии; в аспекте развития технологий – увеличится роль маркетинга и индивидуализации потребления, в т. ч. появятся новые профессии, связанные с работой потребительского рынка и взаимодействием с покупателем. Соответственно, основная задача перед ПОО – формирование опережающего предложения по умениям в контексте новых требований со стороны глобального рынка труда.

В аспекте развития автоматизации, искусственного интеллекта, облачных технологий доминирующее значение будут играть следующие компетенции: когнитивные умения, умения управлять физическим и виртуальным пространством, социальные умения и эмоциональный интеллект, «мягкие» компетенции, в частности, критически мыслить и решать системно проблемы, умения процессного управления, умение сотрудничать и взаимодействовать, языковые умения, умения обучать, умения понимать контент, а также умения управлять кадровым ресурсами и создавать новый продукт и др. [10].

Таким образом, одним из вызовов, стоящих перед ПОО, является формирование цифровых умений и цифровизация образовательной среды: рост online-технологий обучения и подготовки, внедрение технологических инноваций и трансформация характера взаимодействия преподаватель–студент–информация, появление виртуальных систем обучения – имитации реального рабочего места, появление новых технологий обучения (игровые платформы, виртуальная реальность, виртуальные опыты), возрастание значения адаптивного обучения согласно темпам и индивидуальному стилю [14; 15; 16].

Следовательно, задачей ПОО становится разработка гибких инструментов оценки результатов обучения и формирования культуры «цифрового общества», этического кодекса взаимодействия в рамках виртуальных пространств, увеличение цифровой грамотности и создание новых программ и квалификаций, способных удовлетворить будущий спрос.

В интересах опережающего развития трансформация профессионального пространства должна отражать мероприятия в следующих областях: 1) изменение содержания умений и компетенций, формирование новых профилей профессий в рамках цифровой экономики и влияния автоматизации; 2) широкое использование цифровых проектов и программных средств обучения, к примеру, цифровых фабрик и симуляций; системное решение проблемы;

3) индивидуализация обучения и гибкость образовательных программ; 4) увеличение роли адаптивного обучения и междисциплинарных компонентов; 5) гибридизация учебных планов – слияние образовательных программ ПОО и высоких технологий (к примеру, пересмотр содержания функций – операционные функции вытесняются контролем автоматизированных комплексов); 6) расширение открытых образовательных платформ и образовательных сетей; 7) модернизация системы оценки результатов обучения с использованием цифровых технологий; 8) усиление взаимодействий с компаниями и внедрение инновационных методов обучения, изменение форматов обучения на рабочем месте (решение реальных задач компании на виртуальном предприятии); 9) формирование цифровой культуры и технологического и инновационного образовательного пространства, увеличение инвестиций в развитие цифровых умений [18].

Как уже было отмечено, императивами развития современного ПОО выступают *несоответствие спроса на умения со стороны работодателей и предложение* глобального рынка труда, быстрое устаревание профессиональных знаний/умений, что отражает неэффективность современной системы функционирования и подготовки специалистов в рамках ПОО, а именно, перепроизводство квалификаций и разрыв в уровнях восприятия и реагирования на потребности со стороны институтов ПОО на изменения, происходящие на рынке, формулируя вызовы ПОО с целью сокращения дефицита на рынке труда и повышения качества предложений в соответствии с будущими потребностями.

На глобальном уровне в 2018 г. около 45% работодателей отмечают несоответствие умений выпускников потребностям рынка – максимальный уровень с 2006 г. [17]. В частности, 27% работодателей отмечали, что у кандидатов недостаточный уровень технических умений для цифровой экономики, а также недостаточный уровень мягких умений для выполнения профессиональной деятельности, таких, как коммуникация, способность принимать решения, управлять людьми и сотрудничать [17]. К примеру, в 2018 г. наибольшие сложности возникали с наймом работников 1) рабочих специальностей (сварщик, электрик, плотник, сантехник и т. д.), 2) работников сферы продаж (B2C, B2B), 3) инженеров, 4) водителей, 5) технических специалистов, 6) ИТ-специалистов и т. д. [17].

Соответственно, повышение требований к квалификациям, быстрое устаревание профессиональных знаний/умений, развитие обучения в течение всей жизни, усиление глобальной конкуренции, технологические изменения, рост неопределенности в сфере занятости формируют потребности в разработке надежных прогнозных механизмов будущих потребностей в умениях в количественном и качественном измерении.

Необходимость прогнозирования будущего спроса на умения влияет на трансформацию роли ПОО как социо-экономического инструмента регулирования системы спроса и предложения на рынке труда, а значит, создает предпосылки для изменения подходов к умениям в рамках ПОО. Стратегические мероприятия прогнозирования потребностей направлены на: 1) улучшение качества и актуальности способов обучения и приобретения умений; 2) увеличение сопоставимости дипломов и квалификаций; 3) повышение качества данных рынка труда, понимание трендов и закономерностей формирования спроса на умения и профессии с целью повышения трудоустройства выпускников; 4) формирование инструментов и механизмов оценки и прогнозирования несоответствий: спроса на рынке, предложений программ, квалификаций – работы, отраслевых разрывов; 5) упрощение системы ПОО с точки зрения оптимизации количества квалификаций; 6) разработку эффективных моделей прогнозирования и соответствующей инфраструктуры; 7) вовлечение всех стейкхолдеров в процессы принятия решения и использование результатов анализа для модернизации профессионального обучения; 8) разработку финансовых инструментов и структурных изменений на национальном уровне в контексте опережающей подготовки.

Под действием глобальных факторов схематически будущая экосистема образовательного процесса должна выглядеть следующим образом (рису. 2):

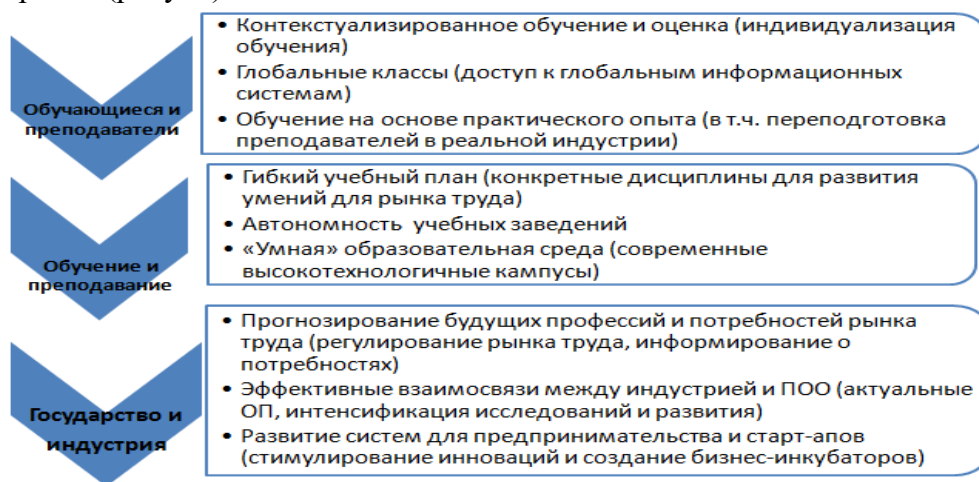


Рис. 2. Трансформация образовательной и институциональной среды ПОО.

В силу изменения внешних условий профессионального пространства в современном научном сообществе одним из доминирующих направлений исследований является эпистемологическое переосмысление роли ПОО в обществе, что определяет широкий потенциал для дальнейшего изучения. К примеру, согласно исследованиям, ПОО представляет собой многомерное

измерение, отражающее в своей сущности три ключевых аспекта: 1) *педагогическое/дидактическое измерение* – рассматривает знания, компетенции и умения, которые развиваются на основе опыта и внедряются в практику; 2) *образовательное измерение* – определяет профессиональное учреждение, роль и функции профессионального обучения внутри системы; 3) *социо-экономическое измерение*, т. е. определяет ПОО с точки зрения требований рынка труда к умениям и стратегического регулирования, источников финансирования (государство или компании); законодательного статуса обучающегося (студент, практикант, работник); профессиональной иерархии, уровня квалификации и выполняемой социально-экономической роли; предложений трудовых ресурсов и умений, соответствие умений согласно уровню инноваций и экономического развития [4].

При переосмыслении будущей роли ПОО, а значит и вектора развития, можно выделить *пессимистичный сценарий*, который рассматривает ПОО в качестве запасного варианта, менее привлекательного, предлагающий низкоквалифицированные профессии, в то время как высокие квалификации и умения остаются прерогативой высшего образования. Этот сценарий предполагает, что процессы цифровизации и автоматизации будут способствовать жесткой поляризации сферы труда, сокращая потребность в умениях среднего уровня, получаемых в рамках ПОО. В рамках *оптимистичного сценария* ПОО предполагается потенциал для расширения его на уровне высшего образования, вовлечение взрослого населения и появление различных форматов программ. ПОО – очень гибкий механизм с точки зрения соответствия потребностям рынка, эффективности прогноза в умениях и механизмов обратной связи вследствие тесного сотрудничества между системой ПОО и сферой труда. Более гибкая система обучения позволит сократить барьеры и будет способствовать гармоничному переходу между обучением и профессиональной деятельностью, совершенствованию и преемственности результатов обучения, концентрации на трансверсальных умениях и содержании обучения. Переподготовка взрослого населения в рамках ПОО станет частью реализации стратегии обучения в течение всей жизни. На ПОО возлагается миссия по подготовке специалистов конкретных профессий к трудовой жизни, способствуя личностному росту обучающегося.

В рамках этого можно выделить три доминирующих подхода будущего развития ПОО с точки зрения переосмысления его роли.

1. *В основе – профессиональные компетенции (отличительный подход)*. Этот подход в большей степени сфокусирован на профессиональном развитии. ПОО рассматривается как отдельная подсистема образования и обучения с четко сформулированными провайдерами образовательных услуг и институтами. Обучение на

рабочем месте – ключевой компонент ПОО, а сама система опирается на конкретные требования определенных профессий, что также отражает тесную связь с рынком труда и необходимость согласования систем образования и обучения и взаимоотношений с работодателями и профессиональными сообществами. Ключевая целевая аудитория – студенты в возрасте 15 – 19 лет. Этот сценарий предполагает потенциал продолжения обучения на уровне высшего образования. Цель данного подхода – обеспечить профессиональную зрелость молодых специалистов и вовлечь их в определенную специализацию, учитывая их открытость к инновациям и обновлению умений. Обучение на рабочем месте и решение конкретных задач в соответствии с актуальной конъюнктурой профессиональной среды и трендами высшего образования – в приоритете. Обучение в рамках практики или стажировки играет ключевую роль. Главная цель данного сценария – сформировать систему обучения на рабочем месте как «золотой стандарт» для всех уровней квалификаций, в т. ч. для 8 уровня. В условиях цифровизации экономики предполагается, что основным вопросом станет как раз изучение долгосрочной устойчивости определенных видов профессий.

2. *В основе – концепция обучения в течение всей жизни (плюралистический подход)*. Он предполагает профессиональное и ориентированное на рынок труда обучение как часть интегрированного обучения на протяжении всей жизни. Плюрализм означает, что ПОО больше не рассматривается как отдельная подсистема образования и обучения, соответственно, возникает необходимость поиска решений по интеграции различных форм и методов обучения. Основное внимание будет направлено на приобретение конкретных умений и компетенций, а не на освоение определенной программы обучения. Данный подход требует создания платформы и ориентации на широкие профили квалификаций с условной привязкой к конкретным профессиям. В свою очередь, это влияет на характер профессиональных умений и компетенций, которые будут постоянно модернизироваться в зависимости от внешней конъюнктуры рынка, большая значимость будет придаваться трансверсальным умениям при решении проблем, т. е. базовые умения, которые не относятся к какой-то конкретной профессии и применяются в широком контексте ситуаций и условий работы. Расширение целевых групп согласно конкретным потребностям в обучении; индивидуальные учебные планы, решение целевых задач, сочетание всего разнообразия педагогических подходов и форм обучения; профессионально-ориентированное обучение – в основе плюралистического ПОО. Этот тип ПОО требует более гибкой системы управления и вовлечение новых групп стейкхолдеров.

3. *В основе – обучение, ориентирующееся на конкретные*

*профессии (целевой или маргинальный подход)*. Этот подход сужает понимание и содержание ПОО, его роль в обществе в целом. Основной фокус внимания уделяется обучению конкретной профессии, переквалификации согласно конкретным среднесрочным потребностям рынка труда. Предполагается, что ПОО тесно связано с концепцией продолжения обучения. Трудоустройство рассматривается в узком понимании как способность быстро реагировать на быстрые потребности групп в зоне «риска». В широком смысле трудоустройство будет расширять возможности обучения в течение всей жизни. Этот подход рассматривает уменьшение социально-экономической функции ПОО и в большей степени принимает во внимание необходимость быстрой переориентации на новые умения и новые потребности профессиональных функций в случае изменений в конкретной отрасли профессии. Оперативность реагирования играет основную роль. Целевую группу в основном будут составлять взрослые потребители, заинтересованные в переквалификации в рамках конкретных профессий. ПОО сфокусировано на кратко- и среднесрочном прогнозах в умениях, в большей части на базовых и трансверсальных компетенциях, хотя внимание к ним будет постепенно снижаться. Программа обучения будет включать в основном краткосрочные курсы, гибкость и прозрачность образовательных форматов, возможности индивидуального обучения в интересах повышения эффективности доступа к обучению со стороны взрослых специалистов в рамках текущих потребностей рынка труда. Данный подход предполагает радикально другой тип управления, где доминирующую роль играют отрасль и отдельные компании. Основным недостатком данного подхода может стать недооценка важности трансверсальных и базовых компетенций в удовлетворении потребностей рынка труда и общества [3; 4; 5].

При выстраивании окончательного вектора трансформации ПОО все подходы так или иначе будут синтезированы, тем не менее, они отражают общие направления переосмысления природы ПОО с точки зрения долгосрочной перспективы устойчивого развития экономики в целом и предпосылки для пересмотра концепции и политики управления системой ПОО и разработки соответствующих мероприятий на различных уровнях.

Таким образом, будущее развитие профессионального образования и обучения как ключевого фактора сферы занятости будет трансформироваться под воздействием доминирующих глобальных процессов: демографических изменений, перехода к новому технологическому укладу, цифровизации и автоматизации экономики и профессионального пространства, увеличения внимания факторам устойчивости и «зеленой» экономики. СПО представляет собой дуальную природу образования и обучения, что отражает его особое

место в системе экономики как инструмента формирования занятости на рынке труда и поиска компромисса. Расширение международного ПОО будет происходить за счет появления новых целевых/возрастных групп, новых квалификационных уровней, появления новых секторов экономики и форм взаимодействия, перестройки глобального рынка труда, трансформации системы квалификаций (появление гибридных / двойных и сохранение отдельных квалификаций, вытеснение профессий), цифровизации профессионального образовательного пространства.

Все это актуализирует обучение на протяжении всей жизни, индивидуализацию и гибкость траектории и форм обучения, диверсификацию образовательных программ в зависимости от потребностей различных категорий обучающихся, изменение структуры спроса на программы ПОО и расширение возможностей обучения и доступа к системе высшего образования, признание результатов полученного профессионального опыта, и, таким образом, – усиление роли результатов обучения как методологической основы сопоставимости квалификаций в условиях расширения профилей профессий. Будущее ПОО должно отражать удовлетворение потребностей в быстрых изменениях конъюнктуры отрасли, социально-экономической адаптации и поддержании предсказуемости на рынке труда за счет гибкого и непрерывного образования, увеличение роли обучения на рабочем месте и прогнозировании спроса на умения. Обозначенные векторы развития направлены на повышение эффективности управления ПОО на различных уровнях, разработку стратегий и дорожной карты по совершенствованию качества образования и трудоустройства, прогнозируемость рынка труда и повышение имиджа ПОО в целом, расширение сотрудничества с основными стейкхолдерами, в т. ч. международное взаимодействие. Все это формирует предпосылки для переосмысления роли ПОО в обществе, а значит, и подходы к его будущему управлению и выработке соответствующей политики. В настоящее время формулируются три доминирующих подхода в современной исследовательской среде – отличительный подход (модернизированная версия текущего ПОО), который четко разграничивает сектора образования и обучения, строится вокруг профессий и трудовых функций, обучение на рабочем месте является основой квалификаций всех уровней (в т. ч. 8 уровня); плюралистический подход к ПОО (профессионально-ориентированное обучение), который отражает тесные связи с рынком труда, строится вокруг квалификации в зависимости от конкретной целевой группы, индивидуализированное обучение, широкий спектр провайдеров услуг профессионального обучения; целевой/маргинальный подход – предполагает внимание на краткосрочном обучении конкретным умениям для выхода на рынок труда, ориентирован в большей степени на

взрослых или людей, не окончивших школьное образование, с низкой квалификацией. Под воздействием всех этих подходов и глобальных трендов система профессионального образования в мире будет претерпевать множество трансформаций, соответственно, и задачи, формулируемые перед ПОО в интересах повышения устойчивости развития должны отражать опережающий характер реагирования на потребности социально-экономического развития и будущего технологического уклада.

### **Список литературы**

1. Муравьева А.А., Олейникова О.Н. Трансформация образовательной парадигмы в условиях формирования «зеленой» экономики// Образование и наука. 2016. №1(8). С. 23–37.
2. Муравьева А.А., Олейникова О.Н., Камынина Н.Р., Аксенова Н.М. Формирование умений для зеленой экономики. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2018. 120 с.
3. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксёнова Н.М. Современное состояние и международные тенденции развития профессионального образования. М.: Логос, 2014. 60 с.
4. Cedefop (2017). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. V. 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/5563\\_en\\_0.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5563_en_0.pdf)
5. Cedefop (2018). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 5: education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 76 p. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/5569\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5569_en.pdf)
6. 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. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/5571\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5571_en.pdf)
7. Education at a Glance Database, OECD/UIS/Eurostat (2017). URL: <http://stats.oecd.org/>
8. Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, 2017. 456 p. URL: [https://www.hm.ee/sites/default/files/eag2017\\_eng.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/eag2017_eng.pdf)
9. Education at a Glance 2018: OECD Indicators, OECD Publishing 2018. 462 p. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eag-2018-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page1)
10. 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. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
11. Greening Technical and Vocational Education and Training A practical guide for institutions. UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET. UNESCO 2017. 96 p. URL: [https://unevoc.unesco.org/up/Greening%20technical%20and%20vocational%20education%20and%20training\\_online.pdf](https://unevoc.unesco.org/up/Greening%20technical%20and%20vocational%20education%20and%20training_online.pdf)
12. Manyika J., Lund S., Chui M., Bughin J., Woetzel J., Batra P., Ko R., Sanghvi S. McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. December 2017. 92 p.
13. Pew Research Center. The Future of Jobs and Jobs Training. 2017. 95 p. URL: [http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2017/05/02135719/PI\\_2017.05.03\\_Future-of-Job-Skills\\_FINAL.pdf](http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2017/05/02135719/PI_2017.05.03_Future-of-Job-Skills_FINAL.pdf)
14. Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET), (2016–2021). ED-2016/



- WS/24. UNESCO 2016. 15 p. URL: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245239\\_eng](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245239_eng)
15. Trends Shaping Education 2016, OECD Publishing, 2016. Paris. 120 p.
16. Trends Shaping Education 2019, OECD Publishing, 2019. Paris. 109 p. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019\\_trends\\_edu-2019-en#page19](https://read.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019_trends_edu-2019-en#page19)
17. Talent Shortage survey 2018. Solving the Talent Shortage Build, Buy, Borrow and Bridge. Manpower Group. 12 p. URL: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG\\_TalentShortage2018\\_lo%206\\_25\\_18\\_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)
18. Using ICTs and Blended Learning in Transforming TVET. Ed. by C. Latchem. UNESCO and COMMONWEALTH OF LEARNING, 2017. 225 p. URL: [http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/2718/2017\\_Latchem\\_Using-ICTs-and-Blended-Learning.pdf](http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/2718/2017_Latchem_Using-ICTs-and-Blended-Learning.pdf)

## **MEGATRENDS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT**

**O.N. Oleynikova<sup>1</sup>, Yu. N. Redina<sup>1</sup>, Yu. V. Markelova<sup>2</sup>,**

<sup>1</sup>Centre for VET Studies, Moscow

<sup>2</sup>Moscow Pedagogical State University

Describes the key trends of vocational education and training (VET) future development in the world. Revealed dominant megatrends megatrends prospects for the future modernization of VET system as a whole and at institutional level in terms of improving the sustainability of the country's socio-economic development and quality of education and efficiency of VET. Global factors as a prerequisites for the VET and global labour market transformation were analyzed as well as the direction of VET modernization; observed the role and the nature of VET in terms of lifelong learning. The methods applied: general scientific methods of the research, comparative- analytical method, the method of interpretation, modeling. The research offers an insight into a comprehensive analysis of the main external factors that predetermine the vector of future VET transformation, as well as the epistemological analysis of VET and approaches to rethinking its nature in terms of VET management policy revision and modernization of educational programs, adult learners attraction, increasing VET image and quality of education in terms of for future development of activities at different levels.

**Keywords:** *megatrends, vocational education and training, global developments, transformation of VET.*

*Об авторах:*

ОЛЕЙНИКОВА Ольга Николаевна – профессор, доктор педагогических наук, генеральный директор Центра изучения проблем профессионального образования, (105005, г. Москва, ул. Казакова, 13, оф. 21), e-mail: [observatory@cvets.ru](mailto:observatory@cvets.ru)

РЕДИНА Юлия Николаевна – кандидат экономических наук, менеджер Центра изучения проблем профессионального образования, (105005, г. Москва, ул. Казакова, 13, оф. 21), e-mail: [observatory@cvets.ru](mailto:observatory@cvets.ru)

МАРКЕЛОВА Юлия Владимировна – аспирант ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» (119435, г. Москва, ул. Малая Пироговская, 1/1); преподаватель ГБПОУ ДЗМ МК №7 (109004, г. Москва, Николаямская ул., 33, стр. 1), e-mail: [markelova\\_yu@mmk7.ru](mailto:markelova_yu@mmk7.ru)