

ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ (ОБЗОР ЗАРУБЕЖНЫХ ПРАКТИК)

О. В. Шмурыгина, М. А. Дремина

*Российский государственный профессионально-педагогический университет
(Екатеринбург)*

Поступила в редакцию 4 апреля 2021 г.

Аннотация: в статье рассматриваются лучшие мировые практики поддержки профессионального образования в период пандемии. Описываются виды поддержки профессионального образования, используемые в различных странах. Акцентируется внимание на методах цифрового обучения, а также на требованиях к системе профессионального образования, которая должна предвидеть все изменения и ограничения на рынке труда и своевременно к ним адаптироваться. Делается вывод о перспективности государственной поддержки высшего образования и описываются направления текущей и возможной поддержки.

Ключевые слова: кредиты, зачетные единицы, обучение на протяжении всей жизни, ECVET, проект RUECVET, COVID-19, профессиональное образование и обучение, кризис.

Abstract: the article examines the best world practices in supporting vocational education during the pandemic. The types of professional education support used in different countries are described. Attention is focused on the methods of digital teaching and learning, as well as on the requirements for the vocational education and training system, which must anticipate all changes and restrictions on the labor market and adapt to them in a timely manner. The conclusion is made about the prospects of state support for higher education and describes the directions of current and possible support.

Key words: credits, lifelong learning, ECVET, RUECVET project, COVID-19, vocational education and training, crisis.

Кризис, возникший в результате пандемии COVID-19, оказал огромное влияние на все сферы жизнедеятельности общества во всех странах. Система профессионального образования не стала исключением, потому что, с одной стороны, возникли требования социального дистанцирования и ограничений на передвижения, с другой, ужесточились требования к самой сфере образования, которая должна предвидеть изменения и ограничения на рынке труда в ближайшие месяцы и годы и своевременно к ним адаптироваться.

Международная мобильность сейчас не воспринимается как приоритетная, поскольку отдельные обучающиеся не намерены уезжать за границу. Поэтому усилия должны быть сосредоточены на вариативности способов реализации образовательных программ и их непрерывности. В связи с этим неясным становится будущее европейской системы зачетных единиц ECVET как одного из

инструментов мобильности и оценки результатов обучения, в том числе полученных за рубежом. Но полностью отказываться от данной системы европейское сообщество не планирует в соответствии с принятыми летом 2020 г. решениями Еврокомиссии [1]. Профессиональное образование и обучение, независимо от формата его реализации, должно соответствовать основным принципам и компонентам ECVET: валидация, признание результатов обучения, накопление и перенос кредитов (зачетных единиц).

Вынужденная длительная изоляция особенно негативно сказалась на организации обучения на рабочем месте (work-based learning, далее – WBL). Сложности возникли в организации стажировок, практик и других форм WBL, а также оценке навыков и присуждении квалификаций. Авторы на основании собственного опыта могут утверждать, что эти ограничения и неумение работать в условиях пандемии, действительно, создают серьезные проблемы и могут привести в краткосрочной

перспективе к закрытию многих образовательных организаций. Однако при долгосрочном прогнозе новые практики и педагогические технологии позволяют расширить использование дистанционного обучения и альтернативного оценивания.

На время пандемии образовательные организации по всему миру были закрыты. Это затронуло почти 1,6 миллиарда обучающихся, от дошкольников до студентов. Во многих странах с разной степенью успеха довольно быстро создали или адаптировали цифровые платформы для замены контактных форм обучения. Однако программы WBL намного сложнее обеспечить и оценить на расстоянии. Это связано с двумя ключевыми факторами:

1) специфика образовательного процесса в сфере профессионального образования и обучения во многих случаях требует реального присутствия обучающихся в аудиториях и мастерских. В некоторых профессиональных отраслях теорию можно преподавать и изучать онлайн, но практические аспекты требуют доступа к инструментам, материалам, оборудованию и машинам. Есть такие профессиональные отрасли, которые особенно остро сталкиваются с проблемами дистанцирования и ограничений, например, здравоохранение. С одной стороны, медицинские образовательные учреждения снижают интенсивность обучения из-за рисков для здоровья [2], с другой, некоторые страны позволяют студентам-медикам в современных условиях закончить учебу раньше, чтобы удовлетворить спрос на рынке труда;

2) сокращение сроков продолжительности практической части обучения. Вследствие экономического спада в результате пандемии появились проблемы в таких отраслях, как гостеприимство, туризм, авиация, услуги в сфере досуга, где спрос достиг исторического минимума. Представители ряда профессий оказались не востребованы на рынке и, следовательно, не могут предлагать или поддерживать обучение на рабочем месте и стажировки из-за нехватки не только персонала для обучения, но и финансовых ресурсов.

Оба эти эффекта могут быть относительно незаметными с точки зрения навыков и предложения на рынке труда в краткосрочной перспективе. Но по мере того, как экономика будет восстанавливаться, нехватка квалифицированных кадров, скорее всего, станет очевидной, что затруднит процесс восстановления. Поэтому системы профессионального образования и обучения срочно нуждаются в системе поддерживающих мероприятий со стороны государства, чтобы своевременно реагировать как на эти текущие вызовы рынка труда, так и на непредвиденные изменения. Опыт

пандемии можно выразить в следующих ключевых моментах.

1. Расширенное использование онлайн- и виртуальных платформ. Для обеспечения непрерывности обучения необходима организационная и финансовая поддержка образовательных организаций в использовании инструментов дистанционного обучения. Вместе с тем нельзя забывать, что дистанционное обучение не может полностью заменить контактные формы работы с обучающимися и его эффективность зависит от конкретного направления профессиональной деятельности. Тем не менее это позволяет обучающимся оставаться вовлеченными в образовательный процесс, улучшает индивидуальное цифровое и реальное взаимодействие между ними, образовательными организациями и работодателями.

Субсидирование обучения, включая введение бесплатных онлайн-курсов во время пандемии, применялось во многих странах. Во Франции предоставлялись бесплатные онлайн-курсы профессионального обучения сроком на три месяца [3]. В Южной Корее была создана виртуальная обучающая платформа – Smart Training Education Platform (STEP) [4], позволившая образовательным организациям загружать содержание своих курсов в дополнение к уже существующим 300 курсам. Все это поддерживалось субсидиями со стороны государства и механизмами обеспечения качества. В Нидерландах очное образование было организовано в небольших группах для студентов, у которых нет достаточных цифровых ресурсов. Образовательные организации предоставляли этим обучающимся временное рабочее место с компьютером или ноутбуком и с доступом в интернет [5]. В Великобритании действовала программа «Skills for Health», которая сделала доступным освоение в онлайн-режиме основных навыков для сектора здравоохранения, включая образовательные организации, а также специальный онлайн-ресурс по COVID-19, доступный для всех [4].

2. Дополнительные каникулы в процессе обучения или продление сроков учебы там, где онлайн-обучение невозможно. Такие перерывы не должны были приводить к каким-либо финансовым трудностям ни для обучающихся, ни для образовательных организаций. Так, в Великобритании обучающиеся, которые не могут продолжать обучение на рабочем месте в связи с отсутствием доступа к нему или вынуждены уйти на самоизоляцию в связи с мерами по профилактике COVID-19, могут классифицировать этот период как перерыв в обучении или дополнительные каникулы [6]. Те, кто готовы к процедуре оценивания, но она не может быть проведена из-за болезни экзаменатора

или иных связанных с COVID-19 мер, могут сделать паузу в обучении или продлить срок для реализации процедуры оценивания [7]. В Нидерландах старшекурсники организаций среднего профессионального образования могут по-прежнему поступать в вузы, даже если не смогли завершить один или два предмета или трудоустроиться из-за кризиса [8]. В Южной Корее разрешено продление периода обучения или гибкий его график. А в Испании проявили гибкость в отношении компонента «обучение на рабочем месте» в программах WBL, расширив сроки стажировок для одних программ и сократив продолжительность данного компонента для других [9].

3. Финансовая поддержка обучающихся в тех случаях, когда обучение на рабочем месте невозможно, обеспечение взаимодействия обучающихся с работодателями через удаленную работу или виртуальные встречи. К примеру, в Австралии осуществлялась предприятиями малого бизнеса, чтобы они смогли сохранить своих стажеров, предоставлялись субсидии на заработную плату (50 % заработной платы сроком до 9 месяцев с января по сентябрь 2020 г.). Работодатели, которые повторно нанимают стажера, уволенного с предприятия малого бизнеса, также имеют право на данную субсидию. Благодаря этому были поддержаны приблизительно 70 000 малых предприятий, в которых работают около 117 000 стажеров [10]. В Австрии, Германии и Швейцарии были разработаны схемы краткосрочной работы (Kurzarbeit), чтобы помочь компаниям компенсировать потерю заработка сотрудников из-за сокращения рабочего времени. Схема была распространена и на стажеров. В Ирландии стажеры, если требуется их временное увольнение, имеют право на получение выплаты по безработице при пандемии или, в качестве альтернативы, пособия для соискателей [11]. В Великобритании разработана схема сохранения рабочих мест в связи с пандемией, которая позволяет работодателям требовать 80 % от обычных ежемесячных затрат на заработную плату уволенных сотрудников, в том числе проходящих стажировку, до 2500 фунтов стерлингов в месяц плюс отчисления на социальное страхование. Сотрудник, находящийся в отпуске, может участвовать в обучении, в том числе без отрыва от производства [12]. В Шотландии разработана система финансового поощрения для работодателей, нанимающих стажера, уволенного другим работодателем (5000 фунтов стерлингов работодателям в нефтегазовой отрасли и 2000 фунтов стерлингов в других отраслях).

4. Применение альтернативных форм обучения на рабочем месте. Например, в Дании и

Норвегии старшекурсники проходят стажировки в образовательных организациях. В Эстонии, Финляндии, Нидерландах и Швеции [7] периоды стажировок и периоды обучения в образовательных организациях ведут к получению одинаковых квалификаций. В Великобритании студенты первого курса бакалавриата в настоящее время посещают только теоретические курсы, а практическую подготовку будут проходить позже [13].

5. Использование гибкой оценки навыков и присвоения квалификаций. Широко применяется признание предшествующего обучения взрослых, имеющих значительный и соответствующий опыт работы – при помощи отдельной итоговой аттестации. В Австрии, Германии, Норвегии и Швейцарии человек может получить полную квалификацию, продемонстрировав, что он уже достиг результатов обучения, сдав выпускной квалификационный экзамен или доказав свои навыки другими способами. Практикуется ускоренное оценивание, особенно в сфере здравоохранения. Например, Канада привлекала нелегализованных специалистов в области здравоохранения, прошедших международную подготовку, и недавних выпускников медицинских школ для борьбы с COVID-19. Royal Dutch Shell в США и других странах перепрофилирует своих сотрудников в области программирования и машинного обучения, сотрудничая с Udacity [14]. В Соединенных Штатах в некоторых регионах разрешали досрочное окончание процесса обучения для студентов-медиков и медсестер и облегченную процедуру подтверждения результатов обучения мигрантам и медицинским специалистам, которые прошли обучение за рубежом [15].

6. Удовлетворение потребности в огромном количестве программ переподготовки. Те работники, которые должны работать в среде, восприимчивой к инфекционным заболеваниям, и не могут работать удаленно (например, строительные или офшорные нефтегазовые рабочие, которые должны жить и работать на месте в течение определенного периода времени), или те, кто работает в секторах, сильно пострадавших от пандемии, должны получить дополнительное образование, переподготовку. Например, Новая Зеландия потратила 100 миллионов новозеландских долларов на перераспределение рабочих лесного хозяйства [16]. В нескольких других странах нефтегазовые компании уже проводили переподготовку работников в области новейших технологий в рамках более широкого перехода к энергетике – эти усилия были ускорены в свете разразившегося кризиса [9].

7. Своевременное информирование, вовлечение и взаимодействие обучающихся, медицинских

организаций и иных социальных партнеров. Например, британский Институт ученичества и технического образования опубликовал новое руководство по проведению оценивания, а Департамент образования английского языка создал горячую линию по коронавирусу, чтобы обучающиеся были проинформированы об изменениях в правилах и практике. Кроме того, Великобритания оказывает мотивационную поддержку ученикам и работодателям, например, через Amazing Apprenticeships – канал связи, созданный Национальной службой профессионального обучения Великобритании, предоставляющий мотивационные вебинары.

8. Инвестиции в профессиональное образование и обучение. Так, Швеция в рамках антикризисного пакета для рабочих мест выдвинула планы по увеличению финансирования и дополнительной поддержки системы профессионального образования. В США выдавались гранты на подготовку молодежи по программам стажировки [17].

В настоящее время первоочередная задача многих стран состоит в том, чтобы преодолеть последствия кризиса, вызванного пандемией. Решения, принятые сегодня, могут иметь долгосрочные последствия, поэтому образовательным организациям высшего образования требуется поддержка со стороны государства. Она может осуществляться по следующим направлениям.

1. Организовать взаимодействие с работодателями и профсоюзами на местном и на национальном уровнях, что приведет к более активному взаимодействию в будущем. Оно может быть организовано значительно проще в текущих условиях, учитывая растущее признание цифровой конференцсвязи.

2. Рассмотреть перспективы изменений на рынке труда, которые могут ускориться из-за кризиса, включая цифровизацию. В частности, учитывая, что профессии, связанные с рутинными задачами, трансформируются, реструктурируются или полностью исчезают из-за повышения уровня автоматизации, системе образования необходимо уделять больше внимания тем профессиям, которые требуют более высокого уровня автономии, планирования, совместной работы, коммуникации и обслуживания клиентов. Результаты обучения в таких областях более устойчивы к автоматизации.

3. Оказывать финансовую поддержку обучающимся для привлечения к более перспективным профессиям, которые будут иметь решающее значение для экономического восстановления в долгосрочной перспективе. Например, в связи с резким снижением спроса на транспорт и значительным избытком нефти нефтегазовая отрасль сталкивается с кризисом, который ставит под

угрозу миллионы рабочих мест. Кроме того, ожидается, что текущий кризис ускорит автоматизацию и цифровизацию многих профессий и задач. В этом контексте заинтересованность потенциальных обучающихся целесообразно направлять на переподготовку и повышение квалификации по профессиям с высоким уровнем автоматизации или реструктуризации, таким как возобновляемые источники энергии, IT или биотехнологии.

4. Расширять возможности применения инновационных цифровых педагогических подходов: симуляторы, дополненная / виртуальная реальность и искусственный интеллект. Системы профессионального образования и обучения должны использовать любые возможности для создания инфраструктуры, которая может быть применена в долгосрочной перспективе.

5. Уделять особое внимание уязвимым группам, включая молодежь из группы риска, уволенных рабочих, мигрантов, тем, кто не имеет доступа к интернету. Эти категории населения особенно уязвимы для кризисов, включая не только продолжающуюся пандемию, но и ожидаемую рецессию.

6. Организовать систему поддержки и подготовки высококвалифицированной рабочей силы преподавателей и мастеров производственного обучения. Во многих странах начальная подготовка преподавателей и курсы повышения квалификации уже осуществляются в онлайн-режиме, и эту практику необходимо развивать дальше. Преподаватели нуждаются в высококачественных цифровых навыках.

Публикация поддержана Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре Еврокомиссии, программа Erasmus+, проекты RUECVET: 574097-EPP-1-2016-1-CY-EPPKA2-CBHE-JP, ProVET: 598698-EPP-1-2018-1-FI-EPPKA2-CBHE-JP, WBLinVET: 587102-EPP-1-2017-1-RU-EPPJMO-MODULE. Поддержка Еврокомиссией подготовки этой публикации не означает одобрения ее содержания, которая отражает точку зрения только авторов, и Комиссия не может нести ответственность за любое использование информации, содержащейся в ней.

ЛИТЕРАТУРА

1. Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. – Brussels, 01.07.2020. – URL: <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-council-recommendation-on-vocational-education-and-training-vet-for-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience/> (дата обращения: 30.03.2021).

2. Redford G. "This is what we do" : Academic medicine mobilizes to prepare for COVID-19 / G. Redford // Association of American Medical Colleges. – 6 March 2020. – URL: <https://www.aamc.org/news-insights/what-we-do-academic-medicine-mobilizes-prepare-covid-19> (дата обращения: 30.03.2021).
3. Coronavirus-COVID-19 Formation à distance, French // Ministry of Labour. – 2020. – URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/coronavirus/formation-a-distance/>. (дата обращения: 29.03.2021).
4. Skills for Health and NHS Professionals supporting the urgent training needs of front-line staff // FE News. – 2020. – 9 April. – URL: <https://www.fenews.co.uk/press-releases/45307-skills-for-health-and-nhs-professionals-supporting-the-urgent-training-needs-of-front-line-staff> (дата обращения: 31.03.2021).
5. Servicedocument mbo-aanpak Coronavirus COVID-19 // Dutch Ministry of Education, Culture and Science. – 2020. – URL: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2020/03/17/servicedocument-covid-19-aanpak-mbo/servicedocument-covid-19-aanpak-mbo.pdf>. (дата обращения: 03.04.2021).
6. Coronavirus (COVID-19) : guidance for apprentices, employers, training providers, end-point assessment organisations and external quality assurance providers // UK Department for Education. – 2020. – URL: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-apprenticeship-programme-response/coronavirus-covid-19-guidance-for-apprentices-employers-training-providers-end-point-assessment-organisations-and-external-quality-assurance-pro> (дата обращения: 04.03.2021).
7. Provisions as at 1730 // Institute for Apprentices & Technical Education. – 2020. – 23.03.2020. – URL: <https://www.instituteforapprenticeships.org/response-to-covid-19/> (дата обращения: 15.03.2021).
8. Government of the Netherlands, COVID-19 and the Education Sector. – 2020. – URL: <https://www.government.nl/topics/coronavirus-covid-19/questions-about-coronavirus-and-the-education-sector> (дата обращения: 25.03.2021).
9. European Vocational Skills Week : Fight against COVID-19 // European Commission – 2020. – URL: https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/fight-against-covid-19_en#1 (дата обращения: 28.03.2021).
10. Skills and Employment, Supporting your Business, Apprentices and Trainees // Australian Department of Education – 2020. – URL: https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/fact_sheet_-_supporting_apprentices_and_trainees_final.pdf. (дата обращения: 16.03.2021).
11. Generation Apprenticeship, Coronavirus / COVID-19 Update. – 2020. – URL: <http://www.apprenticeship.ie/en/news/Pages/Covid-19.aspx> (дата обращения: 17.03.2021).
12. Guidance : Check if you can claim for your employees' wages through the Coronavirus Job Retention Scheme // HM Revenue & Customs. – 2020. – URL: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> (дата обращения: 28.03.2021).
13. Covid-19 temporary registration // Nursing & Midwifery Council. – 2020. – URL: <https://www.nmc.org.uk/news/coronavirus/temporary-registration/>. (дата обращения: 30.03.2021).
14. Caminiti S. Royal Dutch Shell reskills workers in artificial intelligence as part of huge energy transition / S. Caminiti // CNBC. – 03.04.2020. – URL: <https://www.cnbc.com/2020/04/03/royal-dutch-shell-reskills-workers-in-ai-part-of-energy-transition.html> (дата обращения: 31.03.2021).
15. Mathema S. Removing barriers for immigrant medical professionals is critical to help fight Coronavirus / S. Mathema // Center for American Progress. – 02.04.2020. – URL: <https://www.americanprogress.org/issues/immigration/news/2020/04/02/482574/removing-barriers-immigrant-medical-professionals-critical-help-fight-coronavirus/> (дата обращения: 23.03.2021).
16. Hendry-Tennent I. Coronavirus: Government announces \$100 million forestry redeployment package for Gisborne / I. Hendry-Tennent // Newshub. – 20.03.2020. – URL: <https://www.newshub.co.nz/home/politics/2020/03/coronavirus-government-announces-100-million-forestry-redeployment-package-for-gisborne.html> (дата обращения: 24.03.2021).
17. U.S. Department Of Labor announces availability of \$42.5 million in youth apprenticeship grants // U.S. Department of Labor News Release. 06.04.2020. – URL: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20200406> (дата обращения: 30.03.2021).

Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург)

Шмурыгина О. В. – кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры права

E-mail: shmur-olga@yandex.ru

Тел.: 8 902 44-33-111

Дремина М. А. – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга

E-mail: mdryomina@yandex.ru

Тел.: 8 922 293-17-27

Russian State Vocational Pedagogical University (Yekaterinburg)

Shmurygina O. V. – PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Philosophy and Law Department

E-mail: shmur-olga@yandex.ru

Tel.: 8 902 44-33-111

Dremina M. A. – PhD in of Sociology, Associate Professor, Associate Professor of Management Department

E-mail: mdryomina@yandex.ru

Tel.: 8 922 293-17-27