

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

На правах рукописи

Котусов Сергей Александрович

**«Управление развитием опережающего обучения в структуре
профессионального образования»**

Специальность 5.4.7. Социология управления

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук,
профессор, Кох Иван Адамович

Екатеринбург

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	25
1.1. Теоретико-методологические основы управления опережающим профессиональным образованием.....	25
1.2. Институциональный анализ управления опережающим обучением в структуре подготовки специалистов.....	59
1.3. Трансформация рынка труда в условиях технологических и социально-экономических изменений.....	86
ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ ОПЕРЕЖАЮЩИМ ОБУЧЕНИЕМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	107
2.1. Технологии и содержание опережающего обучения.....	107
2.2. Анализ практики управления опережающим обучением в системе профессионального образования.....	135
2.3. Пути совершенствования управления опережающим обучением в структуре профессионального образования. Разработка модели управления.....	179
Заключение.....	216
Список использованных источников.....	224
Приложение 1.....	246
Приложение 2.....	247
Приложение 3.....	253
Приложение 4.....	260

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В контексте ускоряющегося научно-технического прогресса и усиливающейся глобальной конкуренции мировая экономика переживает масштабные структурные изменения, которые все в большей степени сказываются на рынке труда. Развитие цифровых технологий, появление новых форм занятости, а также расширение сфер применения инновационных решений и цифровых технологий не только повышают требования к квалификации работников, но и формируют совершенно иные ожидания со стороны работодателей. В результате данные процессы могут спровоцировать возникновение острой нехватки специалистов по стратегически важным направлениям, прежде всего в высокотехнологичных и наукоемких отраслях, что, в свою очередь, способно вызвать долгосрочные дисбалансы в сфере трудовой деятельности.

Подобные изменения существенно затрагивают структуру занятости и требуют переосмысления существующих подходов к подготовке кадров. Традиционные образовательные программы зачастую не успевают реагировать на стремительно меняющиеся запросы рынка и потому нуждаются в комплексной модернизации. В условиях, когда профессиональные компетенции становятся все более специализированными, механизм взаимосвязи между системой профессионального образования и реальными потребностями экономики приобретает решающее значение. Для снижения риска кадрового дефицита необходима системная трансформация управленческих моделей подготовки кадров, включающая адаптацию учебных планов, цифровизацию процессов и стратегическое партнерство с работодателями.

Происходящая структурная трансформация рынка труда не только создает новые возможности для экономического развития, но и обостряет существующие противоречия, включая опасность несоответствия квалификации рабочей силы требованиям работодателей. Решение этих проблем требует системного подхода и тесного взаимодействия между государственными институтами,

образовательными организациями и бизнес-сообществом с целью обеспечения устойчивого развития рынка труда и сохранения конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. В условиях ускоряющихся изменений все большую значимость приобретает проактивное управление образовательными процессами, ориентированное на опережающее формирование востребованных компетенций.

Система профессионального образования является одним из факторов, определяющих экономическую стабильность и способность экономического развития государства. При этом образовательные организации являются не только важным ресурсом социально – экономического развития государства, но и рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.

Необходимо не только обеспечить подготовку специалистов в соответствии с потребностями работодателя и образовательными стандартами, но и опережать эти стандарты, опираясь на прогнозы социально-экономического развития общества. Именно это позволит региону осуществлять подготовку рабочих и специалистов, готовых действовать в новых, еще только складывающихся производственных и общественных отношениях.

С позиции традиционной модели подготовки кадров концепция опережающего обучения представляет собой принципиально новую образовательную парадигму. В ее основе лежит приоритетность механизмов дополнительного профессионального образования, ранней профориентации и непрерывного обучения взрослых, что расширяет границы образовательного процесса и делает его адаптивным к динамично изменяющимся социально-экономическим условиям.

Опережающее профессиональное образование призвано обеспечить гибкость, подвижность и эффективность трудовых ресурсов, их соответствие запросам современного производства, тем самым меняя ситуацию на рынке труда, обеспечивая актуальную профориентацию и новую занятость.

Постоянный мониторинг, ситуационный анализ, динамика изменений на рынке труда, прогнозирование, с учетом реализуемых в области государственных программ и изменений профессиональной сферы должно осуществляться с целью

обновления перечня профессиональных компетенций для опережающей профессиональной подготовки и, как следствие – для формирования нового видения в регионах, разработки комплекса мер по устранению существующего и потенциального дефицита кадров и определению востребованности перспективных компетенций.

Опережающее образование выступает не только средством подготовки обучающегося к определенной профессиональной деятельности, но и инструментом развития его способности к непрерывному самосовершенствованию, адаптации к изменяющимся условиям рынка труда и освоению новых профессий или специализаций.

Под технологиями опережающего обучения в сфере подготовки квалифицированных рабочих и специалистов следует понимать совокупность методик и организационных подходов, нацеленных на ускоренное и прицельно ориентированное формирование профессиональных умений и навыков в соответствии с актуальными и прогнозируемыми требованиями отраслей экономики и конкретных работодателей. Данный подход подразумевает разработку и внедрение различных образовательных траекторий, предусматривающих более короткие сроки обучения по сравнению с традиционными программами. В частности, речь идет об использовании «коротких программ», профессиональных модулей, а также дополнительных образовательных курсов, продолжительность которых, как правило, не превышает шести месяцев.

Следовательно, ключевое значение приобретает задача формирования адаптивной институциональной среды профессионального образования, способной обеспечивать высокую степень мобильности и функциональной открытости в рамках системы опережающей профессиональной подготовки. Такая среда не только обеспечивает профессиональную адаптацию, но и способствует управлению социальной мобильностью выпускников, повышая устойчивость профессиональных сообществ. В данном контексте под современной образовательной средой необходимо понимать совокупность организационных,

методологических и технологических условий, позволяющих оперативно реагировать на изменение требований рынка труда. Такой подход подразумевает использование гибких модульных программ, электронных образовательных платформ и эффективных инструментов мониторинга качества обучения. Кроме того, наличие прозрачных механизмов обмена информацией между всеми участниками процесса (образовательными учреждениями, работодателями, студентами) способствует своевременному выявлению потребностей в новых компетенциях, что, в конечном итоге, повышает результативность и адаптивность подготовки кадров.

Степень научной разработанности темы.

Проблематика опережающего профессионального образования получила широкое освещение в научной литературе и рассматривается с позиций социологии управления, педагогики, экономики образования и философии.

В числе исследователей, внесших теоретический вклад в развитие идеи опережающего обучения, можно выделить Бим-Бад Б.М., А.Д. Урсулом, Л. С. Выготский, А.И. Субетто, А.М. Новикова, Л.А. Майборода, В.И. Загвязинского, М.В. Кларина, А. Е. Марона, Л. В. Резинкину, С.И. Осипову, О. А. Шклярова, О.М. Августан, К.В. Марданова, Е.В. Чернега, К.К. Колина, М.П. Арутюнян, В.Е. Лепский, Н.В. Гафурова, Н.В. Зорькина и др.

Разработке ключевых проблем социологии образования в России, анализу трендов и рисков последнего десятилетия посвящены исследования Д.Л. Константиновского, Г.А. Ключарева, С.Г. Кордонского, М.К. Горшкова, Г.Е. Зборовского, П.А. Амбаров, Е.А. Абрамовой, В.С. Собкина, Н.В. Ловчук, О.Я. Дымарской и др.

Анализу институциональных механизмов адаптации образовательных систем к вызовам цифровой экономики посвящены исследования Ф.Э. Шереги, З.Д. Деникиной, Ю.А. Трубиной, Т.И. Алюновой, С.Е. Степановой, С.А. Дианова, А.В. Лесевицкого, Н.Ю. Анисимовой, Н.В. Хрустальной, Н.Ш. Козлова, Р.С. Козлова и др.

В работах И.Д. Фрумина, К.А. Баграмяна, М.А. Пинской, А.Г. Каспржака, Д.О. Стребкова, А.М. Сидоркина, О.В. Лешуковой, И.В. Абанкиной исследовались различные аспекты развития системы образования, социализации личности, а также вопросы, связанные с необходимостью изменений в области образования, продиктованными анализом последствий и перспектив научно-технического прогресса.

Социальные эффекты, сопутствующие внедрению опережающего обучения, — в частности его потенциальное влияние на профессиональную мобильность и воспроизводство социального неравенства — требуют осмысления в более широком контексте социологии образования и молодежи. В связи с этим в работе используются исследования С.В. Мареевой, Е.Д. Вознесенской, Ю.П. Лежниной, В.В. Карачаровского, С.Ю. Рощина, Т.Л. Клячко и др., посвященные анализу социальной стратификации, образовательных неравенств и факторов, влияющих на профессиональные траектории молодежи.

Значительное внимание вопросам формирования профессиональных траекторий молодежи уделяют Г.А. Чередниченко и Н.Е. Тихонова. Их выводы о взаимосвязи образования с конкурентоспособностью выпускников и социальной стратификацией позволяют глубже понять социальный контекст, в котором разворачиваются процессы внедрения опережающего обучения.

В научной литературе представлен широкий спектр работ, анализирующих развитие системы профессионального образования. Эти вопросы раскрываются в трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.В. Давыдова, А.Г. Асмолова, И.А. Зимней, Т.И. Шамовой, Г.К. Селевко, В.С. Лазарева, Ю.К. Бабанского, Д.И. Фельдштейна, Е.С. Полат и др.

Вопросы совершенствования учебных планов и внедрения инновационных образовательных технологий рассматриваются в исследованиях В.Л. Шатуновского, Н.Г. Багдасарьян, В.И. Жукова, О.В. Долженко и других авторов. Эти работы подчеркивают значение интеграции новых управленческих подходов для повышения конкурентоспособности выпускников и усиления роли

отечественной высшей школы в развитии научно-технического потенциала государства.

Вместе с тем, проведенный анализ позволяет выявить, что специфика социологического подхода к изучению опережающего образования остается недостаточно полно раскрытой. Несмотря на существующие теоретические и эмпирические разработки, в ряде исследований опережающее обучение трактуется преимущественно как педагогический инструмент адаптации образовательных программ к запросам рынка труда. В то же время его существенные характеристики как социального института, затрагивающего вопросы воспроизводства социального капитала, мобильности и стратификации, часто остаются вне сфокусированного анализа.

В современном научном поле сохраняется противоречие, заключающееся в недостаточной проработке механизмов управленческого участия образовательных организаций в реализации опережающего обучения с учётом факторов цифровизации, а также влияния этих процессов на профессиональную социализацию и трансформацию социальных структур.

Для решения этой научной проблемы в диссертации используется комплекс социологических подходов — институциональный, структурно-функциональный и деятельностный. Их сочетание позволяет рассматривать опережающее профессиональное образование как многомерный феномен, раскрывающий системные взаимосвязи между развитием образовательных институтов, изменением профессиональных траекторий и социальными эффектами в условиях перехода к экономике знаний.

Объект исследования: система профессионального образования.

Предмет исследования: управление развитием опережающего профессионального обучения в условиях цифровой трансформации общества.

Цель диссертационного исследования: выявить и обосновать социологические подходы, принципы и механизмы управления развитием опережающего профессионального образования как института управления подготовкой кадров в условиях ускоряющихся социально-экономических

трансформаций, а также разработать практические направления совершенствования управленческих технологий и моделей опережающего обучения.

Задачи диссертационного исследования:

1. Определить теоретико-методологические основания управления опережающим профессиональным образованием с учетом трансформации рынка труда и социальной мобильности.

2. Проанализировать институциональные механизмы управления опережающим обучением, раскрыть их структуру и особенности взаимодействия субъектов управления.

3. Охарактеризовать содержание и технологии опережающего обучения в системе профессионального образования.

4. Исследовать отечественный и зарубежный опыт управления опережающим обучением, выявить применяемые организационно-управленческие модели и оценить их потенциал адаптации в российской практике.

5. Диагностировать организационно-управленческие механизмы реализации опережающего обучения на региональном уровне, выявить институциональные барьеры и факторы эффективности.

6. Разработать модель управления опережающим профессиональным образованием, сформулировать практические рекомендации по совершенствованию управленческих технологий и механизмов.

Гипотеза исследования: в современных условиях ускоряющихся технологических и социально-экономических изменений традиционные механизмы управления профессиональным образованием не обеспечивают своевременного формирования кадрового потенциала, способного опережать потребности рынка труда. Это обусловлено недостаточной интеграцией прогностических инструментов, слабой координацией с работодателями и ограниченными возможностями образовательных организаций по реализации проактивных моделей подготовки специалистов. Предполагается, что разработка и внедрение институциональной модели управления опережающим

профессиональным образованием, основанной на прогнозировании кадровых потребностей, гибкой модульной архитектуре программ, цифровизации образовательного процесса и сетевом взаимодействии с индустрией, позволит устранить выявленные управленческие дефициты и повысить соответствие компетенций выпускников перспективным запросам экономики.

Проблема исследования: заключается в противоречии между традиционными механизмами подготовки специалистов и ускоряющимися изменениями в экономике, производственной сфере и сфере услуг, что обуславливает необходимость разработки новых образовательных стратегий и методов. Одновременно выявляется недостаточность комплексного социологического анализа процессов формирования, институционализации и управленческой реализации опережающего профессионального образования, учитывающего его влияние на социальную мобильность, стратификацию и воспроизводство профессиональных сообществ.

Теоретическая и методологическая основа исследования:

Исследование основано на общенаучных принципах анализа, синтеза, обобщения, систематизации и классификации, а также на ряде методологических подходов, позволяющих комплексно рассмотреть проблему управления развитием опережающего профессионального образования. Применение системного подхода обусловлено необходимостью анализа опережающего обучения как части целостной системы профессионального образования, функционирующей во взаимосвязи с институциональными, экономическими и социальными факторами. Институциональный подход позволяет рассматривать опережающее профессиональное образование как специфический социальный институт, включающий нормы, правила и механизмы взаимодействия ключевых акторов образовательного процесса (государства, образовательных организаций, работодателей и обучающихся). Этот подход обеспечивает анализ институциональных условий и факторов, влияющих на реализацию стратегий опережающего обучения и их интеграцию в систему управления подготовкой кадров. Структурно-функциональный подход применяется для выявления

системных взаимосвязей между развитием профессионального образования, изменением структуры занятости и потребностями рынка труда. Подход социологии управления позволяет исследовать управленческую субъектность образовательных организаций, процессы согласования интересов ключевых акторов и механизмы реализации опережающего обучения в условиях цифровизации и экономики знаний. Деятельностный подход позволяет рассматривать образовательный процесс как систему целенаправленных действий субъектов (обучающихся, преподавателей, управленцев, работодателей), направленных на освоение знаний и развитие проактивных стратегий. Компетентностный подход акцентирует внимание на формировании профессиональных и надпрофессиональных (мета-) компетенций, необходимых выпускникам для успешной адаптации к динамичным изменениям профессиональной среды.

В совокупности указанные подходы обеспечивают комплексный и многоуровневый социологический анализ управления развитием опережающего профессионального образования.

Теоретической базой исследования являются труды отечественных и зарубежных социологов, изучающих роль и функции профессионального образования в обществе, механизмы управления им, а также процессы формирования социально-профессиональных качеств личности. Особое внимание уделено анализу концепций, связанных с адаптацией образовательной системы к изменениям в экономике, модернизацией моделей профессионального обучения.

Эмпирической базой исследования являются: первичные данные, обеспечивающие комплексное изучение управленческих механизмов развития опережающего обучения:

1. Эмпирические методы:

- экспертный опрос руководителей образовательных организаций, преподавателей и методистов, направленный на комплексный анализ готовности системы СПО к реализации модели опережающего обучения, выявление институциональных барьеров и ресурсов трансформации, а также диагностику

профессиональных позиций основных субъектов образовательного процесса. Опросный инструментарий включал содержательные блоки по: диагностике понимания концепции опережающего обучения; оценке готовности к реализации соответствующих образовательных моделей; выявлению институциональных, кадровых и материально-технических барьеров; анализу профессионального взаимодействия в проектировании образовательных программ. Полученные данные отражают профессиональные позиции и экспертные оценки ключевых акторов системы образования, выявляя актуальные проблемы и перспективы развития опережающего обучения в регионе (2023 г., стратифицированная выборка, репрезентативная по полу, возрасту и типу учреждения и профиля подготовки, N=150, Свердловская область);

- анкетный опрос студентов профессиональных образовательных учреждений, направленный на комплексное изучение профессиональных ориентаций, образовательных стратегий и восприятия модели опережающего обучения в студенческой среде. Опросный инструментарий включал содержательные блоки, посвященные: оценке значимости СПО и готовности к работе по полученной специальности; анализу образовательных стратегий (восприятие роли научной, практической и общественной деятельности в становлении специалиста); исследованию карьерных перспектив и оценке конкурентоспособности на рынке труда; изучению запроса на опережающее обучение (восприятие его необходимости, эффективных форм и готовности к самостоятельному освоению новых профессий). Полученные данные выявили ключевые факторы формирования профессиональных траекторий студентов СПО, определили их образовательные потребности и позволили оценить потенциал внедрения опережающего обучения в систему профессиональной подготовки (2024 г., стратифицированная выборка, репрезентативная по полу, курсу обучения, специальности, формы обучения, N=5600, Свердловская область);

- экспертный опрос работодателей ведущих отраслей Свердловской области, направленный на выявление актуальных и перспективных требований к подготовке выпускников системы СПО, оценку качества их профессиональной

готовности и определение направлений развития опережающего обучения. В исследовании были представлены ключевые сектора экономики региона: металлургический комплекс, машиностроение и металлообработка, топливно-энергетический комплекс, химическая и нефтехимическая промышленность, горнодобывающая отрасль, лесопромышленный комплекс, строительная отрасль, агропромышленный комплекс, транспорт и логистика, IT и телекоммуникации. Опросный инструментарий включал содержательные блоки, посвященные: оценке соответствия уровня подготовки выпускников текущим производственным задачам; анализу недостающих качеств и перспективных профессиональных умений; изучению готовности предприятий к участию в проектировании образовательных программ; определению приоритетных направлений для внедрения элементов опережающего обучения. Полученные данные выявляют отраслевую специфику требований к кадрам, определяют целевые ориентиры для модернизации содержания профессионального образования и формируют основу для построения прогностических моделей подготовки специалистов (2024 г., стратифицированная выборка по 10 отраслям, репрезентативная по размеру компаний и направлению деятельности, N=38, включая директоров и заместителей директоров промышленных предприятий, Свердловская область);

- кейс-анализ региональных моделей внедрения опережающего обучения (в рамках исследования проведен кейс-анализ практики внедрения опережающего обучения в системе среднего профессионального образования Свердловской области. Выделены ключевые организационные модели, механизмы координации между образовательными организациями и региональными Центрами опережающей профессиональной подготовки, а также барьеры и условия успешного тиражирования выявленных практик, Свердловская область);

- анализ практик внедрения цифровых решений в управлении образовательными процессами (2023-2024 гг., был проведен на основе изучения кейсов ведущих образовательных организаций Свердловской области и анализа региональных программ цифровой трансформации системы СПО. Исследование охватило: использование цифровых платформ управления учебным процессом

(электронные журналы, LMS-системы, платформы для мониторинга индивидуальных траекторий); интеграцию цифровых инструментов для взаимодействия с работодателями (электронные портфолио, онлайн-практики, цифровые профориентационные сервисы); организацию удаленного и гибридного формата обучения как элемента институциональной адаптации к запросам рынка труда; механизмы цифрового мониторинга качества образования и обратной связи с выпускниками. Особое внимание уделялось оценке того, как внедрение цифровых решений влияет на согласование интересов основных участников (образовательных организаций, студентов, работодателей) и способствует формированию проактивных управленческих стратегий в условиях ускоряющихся технологических изменений., Свердловская область);

- интервью с представителями кадровых агентств и отраслевыми аналитиками, позволившие получить развернутые экспертные оценки о гибкости реагирования образовательных организаций на запросы индустрии и выявить институциональные барьеры, препятствующие своевременной подготовке кадров для новых производственных направлений. В ходе исследования были рассмотрены такие аспекты, как: скорость адаптации образовательных программ к изменяющимся требованиям рынка труда; эффективность взаимодействия между образовательными учреждениями и промышленными предприятиями; организационно-управленческие ограничения в системе профессионального образования; перспективные механизмы координации потребностей экономики и содержания подготовки специалистов. Полученные качественные данные раскрывают системные проблемы трансформации профессионального образования и определяют возможные пути преодоления институциональных разрывов между сферой образования и реальным сектором экономики региона (2023 г., N=12, Свердловская область; выборка сбалансирована по полу, включает руководителей кадровых служб и ведущих отраслевых аналитиков с экспертизой в ключевых секторах экономики региона).

2. Вторичные исследования:

- контент-анализ образовательных программ профессионального образования (2023 г., проводился по выборке из 30 программ СПО ключевых отраслей региона. Критерии анализа включали: степень гибкости учебных планов, наличие модульной архитектуры, интеграцию блоков soft skills, ESG-компетенций и элементов форсайт-проектирования, Свердловская область);

- анализ нормативно-правовой базы, статистики трудоустройства, прогноза потребностей рынка труда (2023-2024 гг., осуществлялся по документам федерального и регионального уровня (ФГОС, профстандарты, концепции развития СПО), с сопоставлением их требований с фактическими показателями трудоустройства выпускников (данные Росстата, отчетность региональных служб занятости));

- сравнительный анализ международных и российских региональных моделей управления (сравнительный анализ моделей управления США, Европы, Индии, Китая, Казахстана, Турции).

Научная новизна работы состоит в следующем:

1. Определена специфика опережающего обучения в структуре профессионального образования как системного процесса проактивной подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда будущего, основанного на интеграции стратегического прогнозирования изменений в технологиях, экономике и социальной сфере с гибким проектированием образовательного процесса. Сформулированный подход позволяет рассматривать опережающее обучение как инструмент стратегического управления человеческим капиталом для эффективного согласования интересов государства, бизнеса и образовательной системы для обеспечения кадрового суверенитета и конкурентоспособности экономики Свердловской области.

2. Установлено противоречие между принципами и методами опережающего обучения и традиционной системой среднего профессионального образования, которое заключается в структурном дисбалансе между сформировавшимся социальным запросом на освоение перспективных профессиональных знаний, умений и системой институциональных условий, блокирующих его реализацию.

Данное противоречие имеет уровневую структуру: на уровне социальных общностей оно проявляется в изменении ценностных ориентаций студентов — от ценностного принятия идеи опережающей подготовки на младших курсах к инструментальной оценке ее практической полезности на старших; на организационном уровне — в комплексе объективных проблем (методического, материально-технического, управленческого, нормативного характера), выявляемых преподавателями и методистами.

3. Выявлено противоречие между институциональными целями профессионального образования и индивидуальными образовательными стратегиями студентов в условиях реализации опережающего обучения, выражающееся в несоответствии формализованных образовательных траекторий, ориентированных на стандарты и нормативные требования, и индивидуальных профессиональных ориентаций студентов, нацеленных на будущие, а не текущие запросы рынка труда. Установлено, что данное противоречие обусловлено недостаточной интеграцией образовательных программ с прогностическими моделями развития социально-экономической среды и влияет на эффективность подготовки специалистов.

4. На основании проведенного эмпирического исследования выявлено ключевое противоречие в системе среднего профессионального образования: при подтвержденной высокой профессиональной готовности руководителей, преподавателей и методистов к реализации опережающего обучения его эффективное внедрение сдерживается внешними институциональными факторами — слабой интеграцией работодателей в образовательный процесс, несоответствием образовательных программ динамично меняющимся требованиям рынка труда, а также недостаточной профориентационной работой среди молодежи. Установлено, что в сложившихся условиях управленческие решения должны быть переориентированы с дополнительного развития кадрового потенциала (который уже сформирован) на устранение межсекторных и организационных барьеров.

5. Установлено, что развитие практик опережающего обучения в системе среднего профессионального образования требует реализации специфического комплекса организационно-управленческих условий: расширения академической автономии колледжей для оперативного проектирования модульных программ под запросы конкретных работодателей; перехода от эпизодического партнерства к постоянно действующим механизмам совместного проектирования образовательного контента и проведения производственных практик, а также внедрения цифровых платформ для мониторинга актуальных и прогнозируемых потребностей рынка труда и индивидуализации образовательных траекторий обучающихся.

6. Разработана авторская модель управления развитием опережающего обучения в системе профессионального образования, интегрирующая механизмы стратегического прогнозирования изменений на рынке труда, цифровой трансформации образовательного процесса и расширенного сетевого взаимодействия с работодателями. Модель структурно объединяет три ключевых компонента: формирование управленческой субъектности образовательных организаций, проектирование проактивных образовательных программ и развитие цифровой образовательной среды. Ее реализация способствует повышению институциональной устойчивости системы СПО. Ключевой особенностью модели является комплексный характер, сочетающий прогностические, организационные и технологические аспекты управления среднего профессионального образования в условиях социальной трансформации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Специфика опережающего обучения в системе профессионального образования заключается в его организации как системного процесса проактивной подготовки кадров, ориентированного на перспективные требования рынка труда, интегрирующего стратегическое прогнозирование технологических, экономических и социальных изменений с гибким проектированием образовательного процесса и обеспечивающего согласование интересов

государства, бизнеса и образовательных организаций для повышения кадрового суверенитета и конкурентоспособности экономики Свердловской области.

2. Противоречие между принципами и методами опережающего обучения и традиционной системой среднего профессионального образования проявляется в структурном дисбалансе между социальным запросом на освоение перспективных профессиональных умений и институциональными условиями, препятствующими его реализации, что выражается на уровне социальных общностей в изменении ценностных ориентаций студентов от ценностного принятия идеи опережающей подготовки на младших курсах к инструментальной оценке ее практической полезности на старших, а на организационном уровне — в комплексе проблем методического, материально-технического, управленческого и нормативного характера, выявляемых преподавателями и методистами.

3. Противоречие между институциональными целями профессионального образования и индивидуальными образовательными стратегиями студентов выражается в несоответствии формализованных образовательных траекторий, ориентированных на стандарты и нормативные требования, индивидуальным профессиональным ориентациям студентов, направленным на развитие профессионального потенциала и адаптацию к перспективным изменениям на рынке труда, что обусловлено недостаточной интеграцией образовательных программ с динамично меняющимися требованиями социально-экономической среды и снижает эффективность подготовки специалистов.

4. Ключевыми проблемами, сдерживающими реализацию опережающего обучения в системе среднего профессионального образования, являются слабая интеграция работодателей в образовательный процесс, несоответствие образовательных программ актуальным запросам экономики и недостаточная профориентационная работа среди молодежи, при сохранении профессиональной готовности руководителей, преподавателей и методистов образовательных организаций к внедрению опережающего обучения.

5. Развитие практик опережающего обучения в системе среднего профессионального образования требует расширения автономии образовательных организаций в проектировании и реализации модульных программ, усиления партнерства с работодателями, активного внедрения цифровых технологий в управленческие процессы, а также укрепления взаимодействия с производственным сектором при формировании содержания учебных программ и организации производственных практик.

6. Эмпирическая апробация модели позволяет сделать вывод, что использование механизмов стратегического прогнозирования, цифровой трансформации и сетевого взаимодействия с работодателями способствует повышению гибкости образовательных программ и устойчивости колледжей к изменениям рынка труда. Полученные результаты демонстрируют практическую применимость модели и ее ценность для перехода от реактивного к проактивному управлению подготовкой кадров.

Соответствие паспорту научной специальности:

Исследование «Управление развитием опережающего обучения в структуре профессионального образования» соответствует научной специальности 5.4.7 «Социология управления», затрагивает ключевые вопросы управления образовательными процессами, использования социальных технологий и механизмов социального регулирования.

В рамках паспорта специальности выделено три пункта:

«4. Принципы и методы управления в современных условиях»:

- В диссертации рассматриваются современные управленческие подходы к развитию опережающего обучения, включая стратегическое управление, адаптивные модели образовательного менеджмента, сетевые формы взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями.

- Особое внимание уделяется вопросам цифровой трансформации управления образованием, что требует гибкости в принятии решений, использования данных для прогнозирования профессиональных компетенций и развития цифровых инструментов управления образовательными процессами.

«6. Механизмы социального регулирования: институциональные, социально-стратификационные, социокультурные, социально-организационные» :

- В исследовании анализируется, как институциональные механизмы (законодательство, образовательные стандарты, государственные программы) определяют развитие опережающего обучения.

- Социокультурные факторы учитываются при изучении восприятия опережающего обучения студентами, преподавателями и работодателями.

- Социально-организационные механизмы анализируются через призму внутренней структуры образовательных организаций, включая управление персоналом, академическую мобильность и корпоративную культуру вуза или колледжа.

«12. Социальные технологии в системе управления»:

- Опережающее обучение требует внедрения новых социальных технологий управления, включая использование образовательных платформ, проектного обучения, партнерских программ между колледжами, вузами и предприятиями.

- Также исследуется влияние технологий формирования профессиональных компетенций, ориентированных на динамичные изменения рынка труда, и их интеграция в образовательные процессы с учетом индивидуальных образовательных траекторий.

Достоверность результатов исследования.

Обеспечивается междисциплинарным анализом предмета исследования, использованием комплекса взаимодополняющих количественных и качественных методов, а также сопоставимостью полученных данных с результатами предшествующих отечественных и зарубежных исследований. Основные положения и промежуточные результаты диссертации прошли апробацию на всероссийских и международных научно-практических конференциях, что подтверждает их научную обоснованность и практическую применимость.

Личный вклад автора состоит в самостоятельной разработке и реализации программы исследования, проведении анкетирования, кейс-анализа и

сравнительного анализа международных моделей профессиональной подготовки кадров. Автором проведен сбор, обработка и интерпретация эмпирических данных, подготовлены аналитические выводы и практические рекомендации. Все положения исследования обоснованы на основе систематизации данных и сопоставления с актуальными тенденциями управления образованием. Основной акцент сделан на выработке авторской концептуальной модели управления развитием опережающего обучения и на формировании прикладных управленческих решений для повышения гибкости и устойчивости системы профессионального образования. Результаты исследования прошли апробацию на всероссийских и международных научно-практических конференциях и отражены в публикациях автора.

Практическая значимость.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанных рекомендаций и управленческих решений в деятельности образовательных организаций, органов регионального управления образованием и профессиональных сообществ. Выводы и положения диссертации частично апробированы в практической деятельности на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» при разработке элементов системы опережающего профессионального образования. Результаты могут быть использованы при: реализации программ дополнительного профессионального образования; разработке и внедрении модульных и краткосрочных образовательных траекторий; организации учебно-методической и воспитательной работы в учреждениях профессионального образования; формировании региональных стратегий подготовки кадров, совершенствовании механизмов взаимодействия с работодателями.

Предложенные инструменты, в том числе управленческие модели, цифровые решения и индикаторы оценки эффективности, обладают прикладной ценностью для адаптации системы профессионального образования к изменяющимся условиям рынка труда.

Апробация работы. Результаты работы изложены в докладах на Всероссийской научно-практической конференции «Педагогическая инициатива 2022», г. Екатеринбург 29.11.2022г.; III Международной научно-практической конференции «Цифровая экономика и онлайн-образование: ключевые тренды и препятствия», г. Екатеринбург, 18.05.2023г., Межрегиональном экспертно-аналитическом семинаре по теме: «СПО: новая надежда», г. Москва, 19.11.2024г.; Всероссийском форуме «Демонстрационный экзамен в системе оценки качества СПО: текущее положение и перспективы развития», г. Москва, 25-26.05.2023г.

Основные положения и выводы диссертационного исследования обсуждены на заседании кафедры Управления персоналом и социологии Уральского института управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Кох И.А., Котусов С.А. Опережающее образование как форма социализации личности в современном обществе (на примере МО «город Екатеринбург») // Муниципалитет: экономика и управление. 2023, №4 (45), С. 65-74.
2. Кох И.А., Котусов С.А. Цифровые ресурсы в реализации программ опережающей профессиональной подготовки и профориентации молодежи // Российский экономический вестник (Russian Economic Bulletin), 2024 г., №1. С. 32-36.
3. Котусов С.А. Опережающая профессиональная подготовка: передовые направления и перспективы развития // Социология 2025, № 1. С. 162-170.
4. Котусов С.А., Бурганова Е.Н. Искусственный интеллект и трансформация социально-трудовых институтов: социологический анализ профессиональных рисков и стратегий адаптации до 2030 года // Социально-гуманитарные знания, 2025, №6. С. 79-85.

5. Котусов С.А. Технологии опережающего обучения. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции // «Педагогическая инициатива 2022» – Екатеринбург, 2022. –Том 1. С. 35-36.

6. Котусов С.А. Цифровые ресурсы мастерских в реализации программ опережающей профессиональной подготовки. Цифровая экономика и онлайн-образование: ключевые тренды и препятствия: материалы III Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18 мая 2023 г.) / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Ташкентский государственный экономический университет, Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова [и др.]; ответственный за выпуск Е. Н. Ялунина; ответственный редактор М. В. Чудиновских. — Екатеринбург: УрГЭУ, 2023. — 273 с. С. 124-126.

7. Котусов С.А., Цифровые инструменты опережающей профессиональной подготовки Свердловской области для оперативного реагирования системы СПО на запросы рынка труда. // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Педагогическая инициатива 2023» – Екатеринбург, 2023. –Том 1. С. 40-46.

8. Котусов С.А. Цифровая образовательная среда: вызовы 2024. // Сборник материалов региональной конференции ЦОПП Свердловской области «Профстарт. Профессии будущего» – Екатеринбург, 2024. –Том 1. С. 20-24.

9. Котусов С.А., Профессии будущего в условиях опережающего обучения. // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Педагогическая инициатива 2024» – Екатеринбург, 2024. С. 60-65.

Теоретическая и практическая значимость исследования:

Теоретическая значимость исследования: развитие научных представлений о механизмах и технологиях управления развитием опережающего обучения в системе профессионального образования. Уточнено содержание ключевых понятий, раскрыта структура и логика функционирования усовершенствованных управленческих моделей, систематизированы методологические подходы к организации опережающего обучения в условиях

цифровой трансформации. Исследование дополняет социологическую концепцию управления изменениями в образовательной среде и расширяет теоретическую базу социологии управления образованием.

Практическая значимость исследования: разработка прикладных управленческих решений, направленных на повышение адаптивности и эффективности системы профессионального образования. Предложены технологии управления опережающим обучением, включая алгоритмы прогнозирования, модели взаимодействия с работодателями, индикаторы результативности образовательных программ, а также рекомендации по внедрению цифровых платформ и модульных программ профессиональной подготовки специалистов.

Объем и структура. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 176 наименований, четырех приложений. Объем диссертации составляет 264 страницы машинописного текста.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1. Теоретико-методологические основы управления опережающим профессиональным образованием

В условиях глобальных социально-экономических изменений доступ к качественному образованию выступает ключевым условием успешного развития и обеспечения конкурентоспособности как отдельной личности, так и общества в целом. Эффективное развитие и стабильное функционирование любого современного государства невозможно без хорошо организованной системы образования, которая давно стала одним из основных факторов экономического роста и важнейшим инструментом государственной политики.

С позиций социологии управления образование рассматривается как ключевой социальный институт, встроенный в систему регулирования ресурсов, норм и взаимодействия всех участников системы^{1,2,3}. Представляется целесообразным рассматривать качественное и доступное образование не только как условие индивидуальной конкурентоспособности, но и как механизм согласования интересов государства, бизнеса и общества в условиях глобальных социокультурных трансформаций.

Современная система профессионального образования функционирует в условиях стремительных технологических, экономических и демографических изменений, что усиливает противоречия внутри институциональной среды и требует глубокой трансформации управленческих практик. Стремительное

¹ Scott W.R. Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities [Электронный ресурс]. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014. 360 p. Режим доступа: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/institutions-and-organizations/book242625> (дата обращения: 06.07.2025).

² North D.C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance [Электронный ресурс]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 159 p. Режим доступа: <https://www.cambridge.org/core/books/institutions-institutional-change-and-economic-performance/8FA6A3650C76495DC506736D4B57F87D> (дата обращения: 06.07.2025).

³ DiMaggio P.J., Powell W.W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields [Электронный ресурс] // American Sociological Review. 1983. Vol. 48, No. 2. P. 147–160. DOI: <https://doi.org/10.2307/2095101> (дата обращения: 06.07.2025).

развитие технологий, глобализация, цифровизация и возрастание требований к качеству и содержанию образовательных программ обуславливают необходимость пересмотра традиционных моделей подготовки специалистов и перехода к гибким стратегиям развития кадрового потенциала ^{4, 5}.

С позиций институционального и социологического подходов особую значимость приобретает анализ формальных и неформальных норм, регулирующих взаимодействие ключевых участников системы образования. Такой анализ позволяет обосновать необходимость проектирования устойчивых, но адаптивных управленческих механизмов, которые обеспечивают баланс интересов всех вовлеченных сторон — государства, профессиональных сообществ и работодателей — в условиях усложняющихся социальных процессов и растущей многослойности взаимодействий ^{6, 7, 8}.

С начала XX века одним из ключевых факторов трансформации социокультурной среды становится ускорение темпов общественного, научно-технического и экономического развития. Этот процесс выражается в стремительном обновлении технологических укладов, сокращении периодов устойчивости существующих производственных моделей, интенсификации научных исследований и, как следствие, быстром устаревании ранее накопленных знаний.

Для обоснования теоретико-методологических основ управления опережающим профессиональным образованием важно четко различать ключевые характеристики классической и современной образовательных моделей. Такой сравнительный анализ позволяет выделить институционально-управленческие особенности, которые формируют основу опережающего подхода. В условиях

⁴ Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity [Электронный ресурс]. — London : SAGE Publications, 1992. — 272 p. — Режим доступа: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/risk-society/book205427> (дата обращения: 05.04.2025).

⁵ Giddens A. The Consequences of Modernity [Электронный ресурс]. — Stanford : Stanford University Press, 1990. — 188 p. — Режим доступа: <https://www.sup.org/books/title/?id=2960> (дата обращения: 07.07.2025).

⁶ Клепко Е.Д. Старые новые тренды образования: конверсия глобальных трендов в образовательные // Непрерывное образование: 21 век. — 2019. — № 3 (27). — С. 1–10.

⁷ Смирнов С.А. Образование в нестабильном мире: динамика концептуальных подходов // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. — 2015. — № 4 (32). — С. 5–15.

⁸ Яровая А.Е. Перспективы развития системы высшего образования после вынужденной изоляции: экспертная оценка // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2021. — № 8 (2). — С. 203–212.

перехода науки и образования к постклассической парадигме именно это сопоставление задает направление дальнейшего исследования. Таблица 1 отражает основные признаки обеих систем и подчеркивает их роль в развитии механизмов управления в структуре профессиональной подготовки специалистов.

Таблица 1 — Сравнительная характеристика классической и современной (опережающей) образовательных моделей

Признак	Классическая система образования	Современная (опережающая) система образования
Исторический контекст	эпоха индустриализации, индустриальное общество	Постиндустриальное общество, эпоха цифровизации и глобализации
Цель образования	Передача накопленных знаний, подготовка к выполнению предсказуемых задач	Формирование гибких компетенций и метакомпетенций для адаптации и опережающего освоения новых профессиональных сфер
Характер образовательного процесса	Линейность, стабильность программ, доминирование теоретического знания	Гибкость, вариативность, смешанные и цифровые форматы, индивидуальные траектории
Роль обучающегося	Пассивный получатель знаний	Активный субъект обучения, соавтор образовательного процесса, способный к самоопределению
Институционально-управленческий аспект	Жесткая иерархия, устойчивая институциональная структура, низкая скорость обновления норм	Гибкая структура, механизмы постоянного обновления норм и стандартов, проактивное управление изменениями, институциональные механизмы согласования интересов акторов
Приоритетные навыки	Запоминание и воспроизведение информации	Критическое мышление, креативность, способность к самостоятельному обучению, междисциплинарное взаимодействие
Роль технологий	Минимальная роль технологий	Цифровизация, онлайн-обучение, дистанционные форматы, персонализация образовательных траекторий

Современная наука вступила в постклассическую парадигму, характеризующуюся не только увеличением объема научных данных, но и ускоренной дифференциацией и интеграцией дисциплин, формированием новых междисциплинарных направлений и повышенной вариативностью методов исследования. Развитие информационных технологий, цифровизация научных процессов и глобализация академической среды способствуют интенсификации когнитивных практик, в результате чего наука становится динамичной системой, требующей от ее субъектов высокой адаптивности, готовности к постоянному обновлению знаний и освоению новых концептуальных рамок. Эти изменения сопровождаются трансформацией принципов научного мышления, появлением качественно новых объектов познания и переходом от индивидуально-аналитического подхода к универсальному интегративно-целостному способу изучения природы, общества и человека. Наука приобрела черты сложной, высокоорганизованной отрасли знаний с развитым внутренним разделением труда, иерархией и специализацией.

Следует подчеркнуть, что данные изменения задают институциональную рамку, в которой функционирует современное образование как социальный институт. Рост междисциплинарности и ускорение научно-технических циклов повышают значение управленческих механизмов согласования норм, стандартов и ресурсов подготовки кадров^{9, 10}. В этом контексте образование выступает не просто средством трансляции знаний, но и механизмом проактивного управления профессиональными и социальными изменениями.

Все большее внимание уделяется проблемам организации и управления социально-экономическими процессами, оказывающими определяющее влияние на динамику общественного развития. В рамках междисциплинарного подхода формируются новые направления исследования, ориентированные на

⁹ Scott W.R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* [Электронный ресурс]. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014. 360 p. Режим доступа: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/institutions-and-organizations/book242625> (дата обращения: 06.07.2025).

¹⁰ North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* [Электронный ресурс]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 159 p. Режим доступа: <https://www.cambridge.org/core/books/institutions-institutional-change-and-economic-performance/8FA6A3650C76495DC506736D4B57F87D> (дата обращения: 06.07.2025).

комплексный анализ механизмов функционирования экономики, социальной структуры и технологий управления, что способствует выработке стратегий устойчивого развития и адаптации общества к глобальным вызовам.

С институциональной точки зрения эти процессы задают новые правила и механизмы взаимодействия. Современное образование играет роль активного социального института, способного формировать и актуализировать эти механизмы, балансировать интересы и преодолевать инерцию. Если ранее образовательные системы были ориентированы преимущественно на передачу накопленных знаний, то сегодня в условиях экспоненциального роста объемов информации и ускоряющегося научно-технического прогресса система образования выступает механизмом подготовки человека к жизни в условиях постоянных изменений и неопределенности. Возрастает значение формирования у обучающихся навыков критического мышления, адаптивности, самостоятельного поиска и обработки информации, а также способности к междисциплинарному взаимодействию.

Эти изменения требуют гибких управленческих стратегий, ориентированных на развитие концепции непрерывного образования, цифровизацию учебного процесса и проектирование персонализированных образовательных траекторий. Таким образом, акцент смещается с воспроизведения знаний на развитие способности самостоятельно вырабатывать профессиональные стратегии и гибко адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда.

Классическая система образования, сформировавшаяся в эпоху индустриализации, ориентирована на передачу устоявшихся знаний и культурных ценностей от поколения к поколению. Ее основными характеристиками являются стабильность учебных программ, акцент на запоминание информации и воспроизведение знаний, а также строгая иерархическая структура образовательных процессов. Главной целью классической модели выступала подготовка специалистов, способных эффективно выполнять predetermined задачи в условиях относительно медленных изменений общества и производства. Она предполагала линейность образовательного процесса, где результаты четко

определялись содержанием учебных дисциплин, преимущественно теоретического характера. По мнению Л.С. Выготского, традиционное образование исторически ориентировалось преимущественно на воспроизведение знаний, а не на их преобразование¹¹.

Современная система образования, напротив, сформирована под влиянием ускоренного научно-технического прогресса, глобализации и цифровизации. Ее ключевая особенность — гибкость и адаптивность. В отличие от классической модели, современное образование ориентировано не только на передачу знаний, но и на формирование компетенций (знаний –умений – навыков), необходимых для успешной деятельности в условиях быстро меняющегося мира. Основное внимание уделяется развитию критического мышления, креативности, навыков работы с информацией и способности к самостоятельному обучению. Современное образование, по мнению А.Г. Асмолова, должно быть ориентировано не только на подготовку специалиста, но и на формирование личности, способной к самоопределению и активному смыслопорождению в условиях нестабильного и многовариантного мира¹².

Кроме того, существенным отличием современной системы является внедрение цифровых технологий и инновационных форматов обучения, таких как дистанционное образование, смешанное обучение и персонализированные образовательные траектории. Эти элементы обеспечивают доступность образования и способствуют удовлетворению индивидуальных потребностей обучающихся.

В условиях современного общества характер трудовой деятельности человека претерпевает значительные изменения как в материальной, так и в духовной сферах. Традиционные модели труда, основанные на рутинных операциях и строгом следовании установленным процедурам, уступают место формам деятельности, требующим от индивида высокой степени вовлеченности, способности принимать нестандартные решения и проявлять креативность.

¹¹ Выготский Л.С. Педагогическая психология. — М.: Педагогика, 1991. — 419 с.

¹² Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — 526 с.

В материальном производстве, с развитием технологий и усложнением технологических процессов, от работников ожидается не только выполнение стандартных задач, но и умение адаптироваться к быстро меняющимся условиям. Это включает в себя необходимость держать в фокусе внимания весь производственный процесс, понимать его взаимосвязи и динамику, а также принимать решения в нестандартных ситуациях. Как отмечается в исследовании Всемирного банка, современные экономические условия требуют от работников способности быстро адаптироваться к новым технологиям и методам работы ¹³.

По мнению автора, современные изменения в характере труда требуют институциональных механизмов управления, которые обеспечивают согласование интересов акторов в условиях высокой технологической турбулентности.

В духовной сфере современная трудовая деятельность все более ориентируется на творческий подход и инновационность. Креативность становится ключевым компонентом профессиональной компетентности, позволяя специалистам разрабатывать новые идеи, методы и решения, что особенно актуально в условиях цифровой трансформации. Ярким примером может служить сфера IT-дизайна, где умение сочетать технические навыки с творческим мышлением становится базовым требованием для карьерного роста.

Эволюция трудовой деятельности человека тесно связана с прогрессом технологий, которые на протяжении истории радикально меняли характер труда — от механизации процессов в эпоху индустриализации до современного этапа цифровизации и автоматизации. Если ранее технический прогресс рассматривался преимущественно как средство замены ручного труда машинами для повышения производительности, то сегодня он создает условия, при которых не только рутинные операции автоматизируются, но и активно внедряются интеллектуальные системы для анализа и принятия решений.

Современные тенденции автоматизации и развития технологий искусственного интеллекта коренным образом изменяют организацию труда. Автоматизация охватывает практически все отрасли экономики, способствуя

¹³ World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. — Washington: The World Bank, 2019. — С. 34-36

оптимизации процессов, сокращению затрат и повышению эффективности. Однако вместе с этим она снижает потребность в некоторых категориях рутинного труда и формирует запрос на специалистов, обладающих высоким уровнем квалификации, креативным мышлением и способностью к интеграции интеллектуальных решений в практику. На практике это проявляется в том, что компании все чаще создают смешанные команды, где автоматизированные системы дополняются гибкими человеческими решениями. Особую роль играют технологии машинного обучения и искусственного интеллекта, которые позволяют обрабатывать большие объемы данных, выполнять сложные вычисления и принимать решения на основе аналитики, переводя человека из роли простого исполнителя в позицию организатора, аналитика и разработчика.

Одновременно с этим возрастают риски и вызовы, связанные с социальной адаптацией к процессам автоматизации. Одним из ключевых вопросов становится обеспечение устойчивости занятости, преодоление профессионального неравенства и сокращение «цифрового разрыва», ограничивающего равный доступ к инновационным возможностям. В отчете Всемирного экономического форума подчеркивается, что успешная адаптация к технологическим изменениям требует развития новых форм занятости и компетенций при сохранении приоритета человеческого потенциала ¹⁴.

Переход от традиционных форм труда к автоматизированным и интеллектуализированным процессам сопровождается глубокими преобразованиями не только в экономике, но и в социальной структуре общества. Эти трансформации требуют комплексного подхода к управлению изменениями, включая модернизацию образовательных систем, пересмотр профессиональных стандартов и развитие социальной ответственности бизнеса. Только такая интеграция позволяет минимизировать возможные негативные эффекты автоматизации и максимально использовать ее потенциал для устойчивого развития общества. В целях структуризации ключевых факторов можно выделить

¹⁴ World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020 [Электронный ресурс]. — Geneva : WEF, 2020. — 163 p. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 22.04.2025).

основные тенденции трансформации труда и институциональные механизмы управления ими представлены в таблице 2.

Таблица 2 — Ключевые тенденции трансформации труда и институциональные механизмы управления

Тенденция	Влияние на природу труда	Институциональные механизмы управления
Цифровая трансформация производственных процессов	Замещение рутинных операций, рост интеллектуальных ролей	Формирование гибких стратегий развития кадрового потенциала
Глобализация	Стандартизация квалификаций, трансграничная мобильность	Разработка международных стандартов и механизмов согласования интересов
Цифровизация	Переход к новым форматам взаимодействия и производства	Поддержка непрерывного образования, обновление профессиональных стандартов

Автор рассматривает в качестве ключевых институциональных механизмов реализации опережающего обучения международные образовательные программы и центры опережающей профессиональной подготовки, обеспечивающие гибкое развитие кадрового потенциала. Таким образом, институциональная база опережающего образования интегрирована в процессы глобализации и цифровизации

С позиций социологии управления процессы глобализации, цифровизации и автоматизации формируют новые институциональные рамки организации труда и подготовки кадров. Усиливается взаимозависимость национальных экономик, растет значение трансграничных квалификационных стандартов и механизмов согласования интересов государства, бизнеса и образовательных организаций. Глобализация также стимулирует стандартизацию профессиональных требований и выработку международных подходов к сертификации специалистов, что требует от национальных образовательных систем гибкости и способности интегрироваться в мировую образовательную и профессиональную среду.

В этой логике образование рассматривается не только как инструмент подготовки кадров, но и как институциональный механизм согласования интересов и воспроизводства человеческого капитала. Оно способствует формированию навыков критического мышления, креативности, междисциплинарного взаимодействия, умению работать с большими объемами информации и оперативно адаптироваться к быстро меняющимся условиям. Эти компетенции невозможно обеспечить без систематического и непрерывного образования, которое становится неотъемлемой частью профессиональной жизни. Как подчеркивает А.М. Новиков, в условиях постиндустриального общества образование перестает быть исключительно каналом трансляции знаний и становится фактором формирования личности, способной эффективно взаимодействовать с изменяющейся реальностью¹⁵.

В условиях глобализации, интегрирующей национальные рынки труда в единую систему, образование также выполняет функцию повышения международной конкурентоспособности специалистов и согласования интересов различных участников образовательного пространства. Современные стандарты и программы направлены на подготовку кадров, обладающих глобальным мышлением и универсальными компетенциями, применимыми в различных культурных и профессиональных контекстах. В современных условиях эта роль образования все чаще рассматривается сквозь призму устойчивого развития, где подготовка специалистов включает не только профессиональные компетенции, но и социальную ответственность. Таким образом, образование остается важнейшим фактором экономического роста, влияя на качество человеческих ресурсов, производительность труда и инновационный потенциал общества.

Кроме того, образование выполняет функцию снижения социального неравенства, обеспечивая доступ к знаниям и навыкам, необходимым для социальной мобильности, и способствуя укреплению социальной сплоченности. В этом контексте система образования выполняет не только экономические, но и

¹⁵ Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. — М.: ИЦП НПО РАО, 1997. — 254 с.

культурно-нравственные функции, передавая ценности, развивая толерантность и формируя гражданскую идентичность.

Одной из ключевых особенностей современного образования является переход к концепции непрерывного обучения, которая позволяет каждому индивидууму обновлять знания и навыки на протяжении всей жизни. Эта модель становится ответом на вызовы автоматизации и глобализации, обеспечивая профессиональную и социальную адаптацию и подтверждая значимость согласованных управленческих подходов к развитию кадрового потенциала.

В условиях ускоряющегося научно-технического прогресса, глобализации и цифровизации современная система образования не может оставаться исключительно реактивной, адаптирующейся к изменениям постфактум. Система образования выступает стратегическим механизмом прогнозирования и формирования кадрового потенциала. Это требует от образовательных учреждений и государственных систем управления образованием принципиально новых стратегий, ориентированных на формирование у выпускников компетенций будущего, востребованных в условиях динамичной трансформации рынков труда и структуры профессий.

Система образования сталкивается с задачей не только подготовки специалистов под текущие запросы экономики, но и с необходимостью учитывать перспективную трансформацию рынка труда. В этих условиях особенно важным становится развитие подходов, ориентированных на упреждающее формирование кадрового потенциала. В рамках институционального подхода опережающее образование рассматривается как механизм формализации новых норм и правил подготовки кадров, согласованных между ключевыми участниками образовательного процесса. Концепция опережающего образования в этом контексте строится на анализе будущих социальных и технологических сдвигов и направлена на формирование компетенций, востребованных в условиях еще только формирующихся профессиональных реалий.

Принцип опережения в образовании предполагает использование прогнозных исследований для выявления тенденций развития экономики, науки и

общества. В этом контексте образование становится стратегической системой, направленной не только на удовлетворение текущего спроса на специалистов, но и на формирование интеллектуального потенциала общества, способного создавать инновации и определять будущее развитие. Таким образом, в логике социологии управления автор подчеркивает, что стратегическая система опережающего образования неразрывно связана с обновлением институциональной среды профессиональной подготовки.

М.Д. Китайгородский обращает внимание, что образовательная политика России должна учитывать общие тенденции мирового развития, и вместе с тем необходимо отражать общенациональные интересы в сфере образования, основываясь на Концепции модернизации российского образования, учитывающей, возрастание роли человеческого капитала, что, в свою очередь, обуславливает интенсивное, опережающее развитие образования как молодежи, так и взрослого населения - «В переходный период своего развития страна должна разрешить свои назревшие социальные и экономические проблемы не за счет экономии на общеобразовательной и профессиональной школе, а на основе ее опережающего развития, рассматриваемого как вложение средств в будущее страны, в котором участвуют государство и общество, предприятия и организации, граждане – все заинтересованные в качественном образовании»¹⁶. Таким образом, по мнению автора, опережающее развитие образования в России должно рассматриваться не только как педагогическая, но и как институционально управляемая задача, предполагающая взаимодействие государства, бизнеса и общества.

Понятие «опережающее обучение» («опережающее образование») использовали ученые из разных областей наук: в философии образования — Б. С. Гершунский, А. Д. Урсул, К. К. Колин, в педагогике — Я. А. Коменский, К. Д. Ушинский, М. Д. Даммер, В. А. Сластенин, И. Ф. Шишкин, в системе общего образования — Б. С. Гершунский, Б. М. Бим-Бад, С. Н. Лысенкова, И. П. Волков,

¹⁶ Китайгородский М. Д. Опережающее образование. Аспектный подход / М. Д. Китайгородский // Наука и школа. — 2007. — № 6. — С. 3

В. Ф. Шаталов, В. Д. Шадриков, в системе профессионального образования — А. М. Новиков, П. Н. Новиков, В. А. Ермоленко, Л. М. Кустов, А. И. Субетто, С. Я. Батышев, В. М. Зуев и др. Предпосылки опережающего обучения были представлены в работах Л.С. Выготского, К.Д. Ушинского, Д.Б. Эльконина и др.

Гершунский Б.С. считает, что сфера образования принципиально работает на будущее. Различные концепции, политические доктрины и стратегические разработки могут считаться научно аргументированными и доказательными лишь в том случае, если их содержание отражает не только констатирующие данные о состоянии и механизмах функционирования образовательных объектов, но и перспективы развития этих объектов в будущем¹⁷.

Исследуя содержание термина «опережающее обучение» на основе научных источников, можно предположить, что официально принятого и установленного термина понятия «опережающее обучение» в настоящее время не существует. Присутствует несколько точек зрения по трактованию этого термина, связанных с его применением, анализом и интерпретацией.

Ельсуков В. П. исследует термин «опережающее обучение», по четырем основным группам: представление преподавателем кратких основ темы занятий до того, как начнется ее изучение; методика, обеспечивающая ускоренное развитие личностных характеристик человека в определенный период его жизни на основе углубленного и ускоренного изучения дисциплин (предметов), овладения навыками; система подготовки и переподготовки кадров, учитывающая прогнозные параметры развития экономики, региона, отрасли, страны; подготовка специалистов на основе генерации учреждениями образования (научными организациями) новых знаний и технологий для возможного применения в будущем¹⁸. По мнению автора, подобные классификации показывают, что опережающее обучение требует системного подхода и институционализации как

¹⁷ Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. — М.: Совершенство, 1998. — 608 с.

¹⁸ Ельсуков В.П. Опережающее обучение в бизнес образовании / В.П. Ельсуков // Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы X Международной заочной научно-практической конференции (15–31 марта 2018 г., Минск) / редкол.: В.В. Апанасович [и др.]. — Минск: Колорград, 2018. — С. 105.

управленческой технологии, интегрирующей прогнозирование, гибкость программ и проактивное развитие кадрового потенциала.

Вместе с тем, изучая мнения различных специалистов, касающиеся опережающего образования, показывает, что проблема опережающего образования остается практически не изученной в современной педагогической теории и практике, во многом эту ситуацию обуславливает отсутствие четкого определения «опережающее образование».

В социологии труда и экономике управления персоналом концепция опережающего обучения также получила отражение: ее рассматривают как инструмент проактивного развития человеческого капитала, позволяющий подготовить работников к структурным изменениям экономики. Например, Ю. Е. Ефремова рассматривает возможность формирования модели, ориентированной на раннее выявление кадровых потребностей в новых профессиональных направлениях, с последующей организацией их подготовки на упреждающей основе. Такая модель, по ее мнению, особенно актуальна в условиях глобализационных процессов и ускоренного инновационного развития, когда традиционные подходы к подготовке специалистов теряют эффективность¹⁹.

Одна из точек зрения исследователей состоит в том, что, опережающее обучение — это схема организации изучения материала и создание методик, обеспечивающих ускоренное развитие личностных характеристик человека, при которой обучающиеся знакомятся с понятиями или законами до того, как они встретятся в учебной программе по основным предметам.

Другая точка зрения — опережающее обучение основано на адаптации организации к изменяющимся условиям внешней среды путем получения и переработки информации, необходимой для выработки, принятия и реализации управленческих решений, учитывающая прогнозные параметры развития экономики и ориентированных на среднесрочную или долгосрочную перспективу в условиях глобализации и инновационного развития.

¹⁹ Ефремова Ю.Е. Разработка модели определения потребности в работниках перспективных специальностей и организация их опережающей подготовки в условиях глобализации и инновационного пути развития // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2014. — № 2. — С. 115.

Чернилевский Д.В. отмечает, что прогностический подход к научному обоснованию целей и содержания образования позволит с необходимым упреждением учесть назревающие тенденции в материальной и социальной среде, предвидеть изменения в различных отраслях науки, техники, производства. Он определяет систему образования, как перспективную и обладающую важной особенностью, опережающего характера, с нацеленностью на проблемы будущей постиндустриальной цивилизации и развития творческих способностей человека²⁰.

Авторами Л.Д. Гительманом, А.П. Исаевым, М.В. Кожевниковым и Т.Б. Гавриловой вводится содержательное определение опережающего образования, в основе которого лежит ориентация не на текущее состояние системы подготовки кадров, а на ее способность адаптироваться к будущим вызовам. В статье подчеркивается, что «опережающее образование — это организованный процесс формирования знаний и компетенций для решения будущих задач, соответствующих глобальным трендам и национальным программам развития»²¹. Опережающее обучение в понимании авторов предполагает не только предвосхищение технологических и социальных изменений, но и целенаправленную подготовку управленческих кадров с развитым стратегическим мышлением и способностью к межотраслевой координации. Оно отличается от традиционного образования акцентом на формирование компетенций, позволяющих действовать в неопределенных и быстро трансформирующихся условиях.

Опираясь на анализ различных подходов исследователей, можно предложить следующее авторское определение опережающего обучения и опережающего обучения в системе профессионального образования. Автор считает, что данное определение отражает институционально-управленческий контекст формирования образовательной политики и подчеркивает необходимость

²⁰ Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: учебное пособие для вузов / Д.В. Чернилевский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — С. 176

²¹ Гительман Л.Д. Опережающее управленческое образование для технологического прорыва / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников, Т.Б. Гаврилова // Стратегические решения и риск-менеджмент. — 2022. — Т. 13, № 4. — С. 293.

стратегического управления развитием кадрового потенциала в условиях цифровой экономики:

Опережающее обучение – образование, содержание которого сформировано на основе прогностического прогнозирования перспективных требований к человеку, как субъекту различных видов производственной и социальной деятельности, основанному на подготовке работников, способных адаптироваться к технологическим прорывам и инновационным преобразованиям в экономике.

Опережающее обучение характеризуется ориентацией на подготовку к будущим изменениям, обусловленным развитием прорывных технологий в сфере производства и образования. Важными признаками такой модели становятся ускоренное внедрение научных и технологических достижений в образовательную среду, усиление проектно-исследовательской составляющей, а также адаптивность содержания, методических решений и форматов обучения к быстро меняющимся условиям.

Опережающее обучение в системе профессионального образования – организация подготовки специалистов (как на этапе первичного получения профессии, так и в рамках дополнительного профессионального образования), при которой цели, содержание и технологии обучения опережают актуальные требования производства и общества, проактивно ориентируясь на перспективные изменения в технике, технологиях, экономических и социальных условиях. Опережающее обучение предполагает заблаговременное формирование у обучающихся компетенций будущего, которые вскоре станут необходимыми на рынке труда, но еще не приобрели массового характера. Предложенное определение подчеркивает, что опережающее обучение – не разовое опережение изучения конкретной темы, а системная характеристика образовательного процесса, нацеленная на упреждающее развитие профессиональных компетенций в условиях динамично меняющейся, прежде всего цифровой, экономики.

Важно, что понятие «опережающее обучение» в профессиональном образовании демонстрирует эволюцию образования на опережающее развитие по

отношению к потребностям общества и рынка труда. Практическое значение предложенного подхода можно конкретизировать через сравнительный анализ управленческих характеристик традиционного и опережающего обучения. В таблице 3 представлены ключевые отличия, отражающие институциональный и практический контекст реализации модели опережающего обучения.

Таблица 3 — Отличия традиционного и опережающего обучения в управленческом контексте

Критерий	Традиционная модель	Опережающая модель (управленческий и практический контекст)
Управленческий подход	Реактивный: управление изменениями постфактум	Проактивный: прогнозирование, стратегическое фасилитирование
Уровень институционализации	Отдельные программы без системной координации	Сетевое взаимодействие: ЦОПП, региональные альянсы, кластеры
Прогнозирование потребностей	Задается работодателями постфактум	Институциональные механизмы прогнозирования отраслей и регионов
Организация программ	Линейные и жесткие траектории	Модульные, гибкие, индивидуальные образовательные маршруты
Роль управленцев и педагогов	Администратор учебного процесса	Фасилитатор развития, координатор сетевого взаимодействия
Метакомпетенции	Развиваются частично в рамках дисциплин	Формируются как ядро образовательного процесса
Социальный эффект	Замедленная адаптация, риск проф. неравенства	Повышение мобильности, снижение институциональных рисков на рынке

Таким образом, приведенные отличия подтверждают, что опережающее обучение выступает не только как педагогическая концепция, но и как институционально управляемая технология. Это соответствует гипотезе исследования о необходимости формирования структурно-функциональной модели управления, раскрывающей механизмы сетевого взаимодействия и прогнозирования потребностей рынка труда. В практике рынка труда понятие «опережающее профессиональное обучение» также нередко используется применительно к переподготовке кадров, находящихся под риском увольнения, до того, как они потеряют работу, чтобы сократить период безработицы и облегчить

их переход в новые сферы деятельности. В отечественных подходах опережающее обучение понимается двояко: и как обобщенный принцип формирования опережающего содержания образования, и как конкретные программы подготовки/переподготовки кадров под прогнозируемые нужды экономики. Общим является представление о необходимости перехода от традиционной адаптивной модели образования (следующей за изменениями) к проактивной, предвосхищающей изменения.

Проведенный обзор показал, что в отечественной педагогике и практике подготовки кадров это понятие «опережающее обучение» раскрывается как через призму содержания образования, формируемого «на опережение» ожидаемых изменений (ориентация на будущие технологии, профессии, компетенции), так и через призму механизмов реализации – от философско-методологических принципов до конкретных программ переподготовки, призванных упреждать безработицу. Опережающее обучение в профессиональной подготовке выполняет критически важные функции по согласованию образовательной сферы с долгосрочными целями развития экономики (включая цифровую и «зеленую» трансформации), повышению гибкости и непрерывности обучения на протяжении всей жизни, формированию у специалистов навыков будущего.

Авторское определение понятия «опережающее обучение», в первую очередь, фиксирует ключевые признаки опережающего обучения – упреждающий характер целей и содержания, опору на прогнозирование и проактивность, системность и ориентацию на изменения. Вместе с тем, существует необходимость четкого разграничения понятий, смежных по своей природе, но различающихся по целям и механизмам реализации. К их числу относятся: опережающее обучение, профессиональная подготовка и адаптивные образовательные системы. Сравнительный анализ представлен в таблице 4. Сравнительная характеристика трех подходов позволяет четко разграничить понятийное поле и обосновать управленческие отличия опережающего обучения от смежных систем.

Таблица 4 — Сравнительная характеристика трех подходов в профессиональном образовании

Критерий	Опережающее обучение	Профессиональная подготовка	Адаптивные образовательные системы
Целевое назначение	Формирование компетенций, ориентированных на прогнозируемые изменения	Освоение квалификации по актуальным стандартам	Персонализация обучения с учетом индивидуального темпа
Временной горизонт	Будущее (3–10 лет вперед)	Настоящее	Настоящее
Источник содержания	Форсайт-исследования, прогнозы, отраслевые сценарии	ФГОС, профстандарты, учебные планы	Поведенческая аналитика и образовательная аналитика
Роль обучающегося	Субъект и объект стратегического самоопределения	Получатель (объект) фиксированных образовательных услуг	Получатель персонализированного опыта обучения
Масштаб внедрения	Стратегическая, модульная модель, часто в пилотном режиме	Массовая, нормативно закреплённая	Индивидуальные решения, преимущественно в EdTech-среде

Понимание тенденций развития науки и технологий позволяет системе образования проектировать учебные программы таким образом, чтобы выпускники были готовы к освоению новых профессий, появление которых пока еще только прогнозируется. В этой связи все большую роль играет гибкость образовательных программ, позволяющая оперативно вносить изменения в содержание курсов в соответствии с новыми потребностями общества.

Опережающее образование требует переосмысления традиционных подходов к преподаванию и внедрения инновационных методов обучения, таких как проектное обучение, имитационные модели, цифровые образовательные технологии и активные методы освоения знаний. Это создает условия для формирования у обучающихся способности к критическому мышлению, креативности, самообучению и быстрому анализу новых данных.

Важной задачей опережающего образования становится не только подготовка специалистов с определенным набором знаний, но и формирование у них гибкости и устойчивости перед лицом быстро меняющихся профессиональных

и социальных условий. В логике институционального подхода подобная гибкость рассматривается как результат согласования норм, стандартов и интересов ключевых участников образовательной системы.

Современная система профессионального образования выступает ключевым элементом социально-экономического и технологического развития общества, обеспечивая подготовку специалистов, способных функционировать в условиях глобальных трансформаций и опережать изменения. Анализ теоретических основ управления профессиональным образованием показывает, что традиционные модели, ориентированные лишь на воспроизводство знаний, утрачивают свою эффективность под воздействием стремительного развития науки, технологий и изменений структуры занятости. Это подчеркивает необходимость институционального переосмысления принципов подготовки кадров и разработки гибких управленческих стратегий опережающего характера.

Анализ современных подходов к управлению профессиональным образованием показывает, что ключевыми направлениями институционального обновления являются:

- Гибкость образовательных программ означает способность учебных планов быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда и научно-технического прогресса. Этот подход реализуется через компетентностно-ориентированные модели обучения, модульные программы, индивидуальные образовательные траектории и гибкие формы оценки результатов. Например, ведущие университеты и корпоративные учебные центры используют персонализированные маршруты подготовки специалистов с возможностью обновления знаний на протяжении всей профессиональной жизни ²².

- Внедрение цифровых технологий включает использование дистанционного и смешанного обучения, онлайн-курсов, образовательных платформ и интерактивных инструментов. Развитие цифровой образовательной среды обеспечивает доступность качественного обучения и возможность его

²² Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — 526 с.

индивидуализации. В России и странах Европы данное направление закреплено в национальных стратегиях цифровизации системы образования²³

- Непрерывное образование становится необходимым условием сохранения профессиональной востребованности и занятости в условиях постоянного обновления технологий. Как подчеркивает Асмолов А.Г., концепция обучения в течение всей жизни закрепляется на уровне государственной политики и институциональных механизмов, включая систему повышения квалификации, переподготовки, корпоративного обучения и международного сотрудничества²⁴.

- Опережающее образование ориентировано на прогнозирование будущих профессиональных компетенций и заблаговременную подготовку специалистов к новым требованиям рынка труда. В России данная модель активно внедряется в работе Центров опережающей профессиональной подготовки, корпоративных университетов крупных компаний и инновационных образовательных кластеров.

Анализируя современные подходы к управлению профессиональным образованием, можно сделать вывод о необходимости перехода от реактивных моделей обучения, приспособляющихся к существующей экономике, к проактивным стратегиям, формирующим кадры для будущего. Управление профессиональным образованием в современных условиях требует комплексного подхода, включающего взаимодействие государства, бизнеса и образовательных учреждений, интеграцию новых технологий в учебный процесс и развитие механизмов прогнозирования кадровых потребностей. В институциональной логике это означает развитие механизмов согласования норм и интересов между государством, бизнесом и образовательными организациями.

Как отмечает Митио Каку²⁵, американский физик-теоретик и преподаватель: «Действующая система образования готовит специалистов прошлого. Мы учим их для того, чтобы они шли на работу, которой уже не

²³ Российская Федерация. Правительство РФ. Стратегия цифровой трансформации отрасли «Образование» до 2030 года // Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/directions/digitalization/> (дата обращения: 30.06.2024).

²⁴ Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — 526 с.

²⁵ Митио Каку: образование будущего [Электронный ресурс] // Академия инновационного образования и развития. — URL: https://akvobr.ru/mitio_kaku_obrazovanie_budushhego.html (дата обращения: 07.05.2025).

существует. Поэтому в мире такой высокий процент безработных». Митио Каку утверждает, что учеба уже не будет базироваться на запоминании и что совсем скоро компьютеры и очки Google Glass будут трансформироваться в крохотные линзы, предоставляющие возможность студентам загружать всю необходимую информацию. Ученый уверен, что вскоре не нужно будет перегружать мозг бесполезными знаниями, которые впоследствии не используются. А освободившийся умственный резерв переориентируется на развитие способности думать, анализировать, аргументировать и в итоге принимать верные решения.

Подход П.Н. Новикова, в соответствии с которым он обоснованно полагает, что одной из важнейших функций образования является раскрытие и развитие природных потенциальных способностей (и возможностей) человека к непрерывному, опережающему базисное состояние активному приращению знаний, развитию на этой основе самого себя как личности, к целенаправленному, инновационному, прогностически ориентированному на основе полученных знаний формированию среды (сред) своей жизнедеятельности с одновременным повышением степени индивидуальной готовности к динамической и творческой поведенческой адаптации в меняющихся условиях среды, в том числе производственной - «Трансляция культуры – это трансляция имеющихся знаний. Но их объем, технологии, методы трансляции должны быть таковыми, чтобы формировать у обучаемого (на основе природных потенциальных способностей) активные способы получения знаний, их прироста, творческой, инновационной реализации»²⁶.

Именно в этом состоит один из существенных аспектов профессионального образования, который выражает его природу и проявляется через системообразующее свойство опережения. Это свойство получило название опережающего профессионального образования»²⁷. Таким образом, концепция опережающего профессионального образования рассматривается в работе не

²⁶ Новиков П.Н. Болонский процесс и проблемы формирования содержания высшего образования // Образование и наука. — 2004. — № 6 (30). — С. 7

²⁷ Новиков П.Н. Болонский процесс и проблемы формирования содержания высшего образования // Образование и наука. — 2004. — № 6 (30). — С. 5–11.

только как педагогическая практика, но и как институционально закрепленная управленческая стратегия формирования кадрового потенциала.

В условиях технологической и социокультурной трансформации выделяются три ключевые группы требований к профессиональной подготовке. С позиций социологии управления данные группы требований формируют институциональную рамку и задают механизмы согласования интересов участников образовательного процесса. В настоящем исследовании акцентируется, что именно эти ключевые группы компетенций определяют институциональную основу управления профессиональным образованием в условиях трансформации:

- **Управленческие навыки.** Как отмечает Е.А. Сысоева современный специалист, особенно в рамках цифровых производственных систем, должен быть способен к принятию решений в условиях неопределенности, осуществлять стратегическое и оперативное планирование, формировать рабочие команды, участвовать в межфункциональных проектах. При этом требуется понимание не только процессов внутри конкретной организации, но и более широкого контекста — отраслевых и региональных тенденций, изменений нормативной базы и рыночной конъюнктуры ²⁸.

- **Цифровая грамотность.** Это не только умение использовать стандартные программные решения, но и знание основ информационной безопасности, алгоритмизации, работы с цифровыми платформами и системами управления данными. По мнению ряда аналитиков, цифровая грамотность в настоящее время приобретает значение функционального эквивалента традиционного базового образования ²⁹.

- **Экологическая и социальная ответственность.** С учетом глобальной повестки устойчивого развития в профессиональную подготовку включаются компоненты, связанные с экологическим анализом, минимизацией вредных воздействий на окружающую среду, рациональным использованием ресурсов и

²⁸ Сысоева Е.А. Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // *Лидерство и менеджмент*. — 2022. — Т. 9, № 1. — С. 113–126.

²⁹ Шарков Ф. И., Назарова Е. А., Жуков А.В. Цифровая грамотность населения и сетевые коммуникации: социологическое измерение // *Коммуникология*. 2020. №3. С-52-61

реализацией принципов ESG. Особенно актуальными такие навыки становятся для специалистов в строительстве, энергетике, сельском хозяйстве и сфере государственного управления³⁰.

Опережающее обучение и формирование профессиональной компетентности обучающихся - организованный процесс развития у обучающихся умений и навыков и способов мышления, системного и других прогрессивных подходов к осуществлению познавательной, теоретической и практической деятельности, служащих опережающему формированию фундаментальных и системных знаний, а также соответствующих компетенций и требуемых качеств личности. В работах Т.Т. Галиева и Г.О. Исаковой рассматривается, что системный подход обеспечивает целостность образовательного процесса, способствует развитию системного мышления и является важнейшим условием достижения целей опережающего обучения³¹.

Переход к системе опережающего обучения требует комплексной трансформации образовательного процесса, включая переосмысление целей подготовки выпускников и разработку интегрированных программ, ориентированных как на решение текущих задач, так и на перспективное развитие в условиях неопределенности. Как отмечают Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников и Т.Б. Гаврилова, «переход от традиционного образовательного процесса к системе опережающего обучения представляет собой сложную и трудоемкую задачу, требующую: 1) расширения диапазона целей подготовки выпускников, включая качественно новый состав профессиональных и личностных качеств; 2) формирования образовательных программ с интегрированным контуром опережающего обучения, обеспечивающего баланс способностей решения текущих задач и перспективных проблем развития организации в неустойчивой среде»³².

³⁰ LinkedIn Global Green Skills Report 2023 [Электронный ресурс]. – URL: <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report-2023> (дата обращения: 22.03.2025).

³¹ Галиев Т.Т. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов: системный подход / Т.Т. Галиев, Г.О. Исакова. — Астана: Университет Туран-Астана, 2019. — 220 с.

³² Гительман Л.Д. Опережающее управленческое образование для технологического прорыва / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников, Т.Б. Гаврилова // Стратегические решения и риск-менеджмент. — 2022. — Т. 13, № 4. — С. 290–303.

Представляется важным рассматривать эти принципы не только как методическую основу, но и как управленческий инструмент формирования опережающей образовательной среды, устойчивой к изменениям.

Исследования по социологии управления образованием подчеркивают, что методическая реализация системы опережающего профессионального обучения невозможна без институционального согласования интересов государства, бизнеса, профессиональных сообществ и образовательных организаций. Такой подход формирует целостную образовательную среду, способную не только воспроизводить знания, но и задавать стратегический вектор кадрового развития в условиях технологической и социально-экономической трансформации^{33, 34}.

Методические подходы к организации опережающего обучения строятся на ряде ключевых принципов, которые, с позиций социологии управления, функционируют как институциональные механизмы согласования норм, стандартов и ресурсов.

- Инновационный уровень обучения предполагает постоянную связь образовательного содержания с реальными инновационными процессами в производстве и науке. Например, практика интеграции студентов в реальные проекты и стартапы развивается в рамках программ «Приоритет 2030» (ВШЭ, НИУ МИЭТ, Сириус Университет). На международном уровне такие подходы закрепились в модели «тройной спирали», где университеты играют ключевую роль в инновационных экосистемах регионов³⁵.

- Поступательное и системное профессиональное развитие предполагает формирование комплекса универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе модульного принципа. Отчеты OECD и World Skills International фиксируют, что модульное и ступенчатое обучение

³³ Тюличева Л.Д. Формы взаимодействия работодателей и профессионального образования: благотворительность, социальное партнерство, государственно-частное партнерство // Экономика, социология и право. – 2014. – № 4. – С. 109-110.

³⁴ Веселова Н.Ю. Государственно-частное партнерство в образовательной сфере России / Н. Ю. Веселова, А. Е. Ероян, Е. О. Смычагин // Наука и мир. – 2016. – № 6-2(34). – С. 21-25.

³⁵ Etzkowitz H. The Triple Helix: University–Industry–Government Innovation in Action. — London; New York: Routledge, 2008. — 164 С.

позволяет быстро адаптировать программы под новые требования³⁶, ³⁷. В России это реализуется через гибкие программы дополнительного образования на базе Центров опережающей профессиональной подготовки и корпоративных университетов Сбера, Росатома.

- Рефлексивная активность рассматривается как управленческий ресурс развития кадрового потенциала. Исследования Зубка Ю.А. и Чупрова В.И. показывают, что формирование культуры саморефлексии и критического мышления становится фактором гибкости организации и повышения качества образования³⁸. На практике используются электронные портфолио, менторские сессии, регулярная диагностика образовательных результатов.

- Командность и проактивность развиваются через проектные, кейсовые и проблемно-ориентированные методики. Современные примеры — кейс-чемпионаты и проектные студии Сколково, инженерные хакатоны в вузах Минобрнауки, симуляционные игры и акселерационные программы для студентов. Это формирует лидерские и коммуникативные навыки, обеспечивая способность к согласованию интересов в команде.

- Цифровизация образовательных ресурсов закреплена в национальной программе «Цифровая экономика» и реализуется через онлайн-обучение, смешанные форматы, виртуальные лаборатории. Исследования OECD «Education at a Glance»³⁹ показывают, что цифровая среда позволяет строить индивидуальные образовательные траектории, развивать самостоятельность обучающихся и снижать образовательное неравенство.

В логике социологии управления эти принципы не существуют изолированно — они работают как взаимосвязанные элементы институциональной

³⁶ OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Future [Электронный ресурс]. — Paris: OECD Publishing, 2023. — DOI: <https://doi.org/10.1787/3c4a2ff9-en>. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2023_3c4a2ff9-en (дата обращения: 01.07.2024).

³⁷ WorldSkills International. WorldSkills Impact Report 2023 [Электронный ресурс]. — URL: <https://worldskills.org/what/projects/impact/> (дата обращения: 01.07.2024).

³⁸ Зубок Ю. А., Чупров В. И., Любутов А. С., Сорокин О. В. Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: структурно-таксономическое моделирование // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 23-36.

³⁹ Education at a Glance 2022: OECD Indicators [Электронный ресурс]. — OECD Publishing, Paris, 2022. — 570 p. — Режим доступа: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/education-at-a-glance-2022.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).

среды. На практике это подтверждается развитием Центров опережающей профессиональной подготовки (далее ЦОПП), корпоративных академий, сетевых научно-образовательных центров и программ межотраслевого взаимодействия. Для систематизации можно выделить структуру методических направлений и механизмов их институционального обеспечения (см. таблицу 5).

Таблица 5 — Методические подходы и институциональные механизмы реализации опережающего профессионального образования в логике социологии управления

Направление	Конкретные меры	Управленческий аспект	Примеры и источники
Научно-исследовательская и проектная деятельность	Участие преподавателей и студентов в реальных отраслевых проектах, междисциплинарные исследования	Включение вузов и колледжей в региональные и отраслевые инновационные кластеры	«Приоритет 2030», Сириус Университет, Etzkowitz (2008)
Развитие кадрового потенциала	Стажировки, повышение квалификации, магистратура, аспирантура	Корпоративные университеты, наставничество, кадровый резерв	Сбер, Росатом, отчеты ВШЭ
Инновационное управление образовательным процессом	Качество обучения и воспитания, стратегическое планирование	Мониторинг и оценка качества, гибкие системы управления	Исследования ВШЭ
Инфраструктура и цифровизация	Современные лаборатории, гибридная образовательная среда, онлайн-платформы	Государственно-частное партнерство, инфраструктурные гранты	«Цифровая экономика», OECD (2022)
Учебно-методическая поддержка	Разработка программ и комплексов, новые методы передачи знаний	Согласование с профессиональным сообществом и работодателями	World Skills International (2023), практика ЦОПП

Автор считает, что методические подходы к организации опережающего профессионального обучения представляют собой не просто набор инновационных форм, а институциональный механизм социального регулирования, обеспечивающий согласование интересов ключевых субъектов — государства, бизнеса, профессиональных сообществ и образовательных учреждений.

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта можно утверждать, что устойчивость опережающей модели зависит от интеграции образовательных и производственных процессов, развития кадрового потенциала преподавателей и усиления научно-исследовательской составляющей. В современных условиях такие механизмы особенно актуальны, что подтверждается практиками Центров опережающей профессиональной подготовки, корпоративных академий и международных программ.

Важно подчеркнуть, что реализация опережающих методических подходов требует не только развитой содержательной базы, но и целостной организационно-управленческой среды. С позиций социологии управления это означает создание институциональных условий, обеспечивающих согласованность интересов государства, бизнеса и образовательных организаций, стратегическое планирование и интеграцию образовательных и производственных процессов.

Организация опережающей образовательной среды в таких условиях не сводится к внедрению отдельных инновационных элементов. Она предполагает формирование целостной системы, ориентированной на опережающее развитие профессиональных и личностных качеств обучающихся. Важно учитывать, что многие из перечисленных направлений существуют и в традиционном образовании, однако в логике опережающего обучения они приобретают принципиально иную управленческую роль — выступают как взаимосвязанные институциональные компоненты инновационной среды. Это требует:

- активного развития научной и проектной деятельности с участием преподавателей и студентов;
- непрерывного повышения квалификации педагогических кадров через стажировки, переподготовку, академические степени;

- эффективного управления качеством обучения и стратегического планирования развития образовательной организации;
- создания интегрированной материально-технической базы и современных цифровых ресурсов для проектно-исследовательской деятельности;
- подготовки и обновления учебно-методических комплексов, направленных на формирование профессиональных, проектных и исследовательских компетенций обучающихся.

В этой системе каждая задача неразрывно связана с институциональным механизмом согласования норм, стандартов и ресурсов, что подчеркивает стратегическую направленность управления кадрами в логике опережающего образования.

Автор исходит из того, что любые преобразования в профессиональной образовательной системе должны определяться не только анализом прошлого и настоящего, но и стратегическим прогнозом будущего. В этом смысле формирование устойчивой модели опережающего образования — это неотъемлемая часть управления развитием человеческого капитала и согласованности интересов ключевых участников процесса в условиях глобальных технологических и социальных изменений.

Можно утверждать, что именно институционально-управленческая среда опережающего образования выполняет двойную функцию: служит инструментом гибкого реагирования на вызовы и одновременно задает опережающую траекторию формирования кадрового потенциала, что полностью соответствует принципам современной социологии управления.

Несмотря на рост объема литературы о научно-технических достижениях и технологиях последних лет, новой промышленной революции, проблема разработки новых принципов профессионального образования и методологии создания передовых образовательных продуктов, опирающихся на релевантные знания и способствующих приобретению компетенций реагирования на еще только прогнозируемые события, остается не исследованной.

Исследуя эту проблему, Райченко А.В. считает, что методология опережающего развития должна применяться в рамках целостного, процессно-организованного подхода, охватывающего взаимосвязанные сферы науки, образования и профессиональной управленческой деятельности. По мнению автора, «Именно опережающая ориентация закладывает креативный потенциал мышления, формирует инновационную активность разработки, обеспечивает освоение и реализацию установки на достижение конечного результата.»⁴⁰. Это позволяет рассматривать формируемые в рамках данного подхода компетенции как важнейшее преимущество научного и профессионального развития будущего.

Современные тенденции развития требуют введения практико-ориентированной модели опережающего обучения, которая приходит на смену академически-ориентированной модели. Потребности экономики ставят проблему поиска инновационных решений в системе образования, где результатом являются не только формирование интеллектуального развития субъекта, но и формирование личности с умением структурировать, способностью к самостоятельному мышлению, к личности обучающегося, которая несет ответственность за свою деятельность, может ставить и решать не только типичные, но и творческие задачи.

Важный элемент опережающего обучения — модульная архитектура образовательных программ, ориентированная на возрастающий рыночный запрос в части кастомизации и гибкости образовательного процесса. Формирование учебных модулей в составе таких программ представляет собой самостоятельную методологическую задачу, решаемую на основе различных подходов и принципов⁴¹. Анализ литературы позволяет выделить три возможные методологии, которые представлены в таблице 6. В институциональной логике такие подходы отражают различные механизмы согласования интересов образовательных организаций, бизнеса и обучающихся.

⁴⁰ Райченко А.В. Постановка методологии опережающего развития управленческого образования / А.В. Райченко // Управление. — 2016. — № 1 (11). — С. 93–101.

⁴¹ Гительман Л.Д. Опережающее управленческое образование для технологического прорыва / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников, Т.Б. Гаврилова // Стратегические решения и риск-менеджмент. — 2022. — Т. 13, № 4. — С. 290–303.

Таблица 6 — Сравнительный анализ методических подходов и институциональных механизмов их реализации (в логике социологии управления)

Критерий	Классическая модель	Рыночная (компетентностная) модель	Опережающая (прогностическая) модель
Методологическая база	Репродуктивный подход, передача накопленных знаний	Компетентностный и рыночный подход, обучение под спрос экономики	Прогностический подход, моделирование будущих компетенций
Достоинства	Проверенные подходы, стабильность, воспроизводство культурного кода	Практическая применимость, гибкость, модульность	Формирование метакомпетенций, креативности, готовности к изменениям
Недостатки	Инерционность, низкая адаптивность, отставание от темпов изменений	Риск утилитаризма, краткосрочный горизонт, снижение гуманитарной компоненты	Высокие требования к автономии участников, высокая ресурсная нагрузка
Институциональная устойчивость	Высокая за счет нормативной базы и традиции	Средняя — зависит от устойчивости рынка труда и профсообщества	Высокая при наличии гибких институтов (ЦОПП, консорциумы, кластеры)
Управленческая гибкость	Низкая, жестко регламентирована	Средняя, быстро адаптируется к краткосрочным изменениям	Высокая, стратегически прогностная, требует гибкого согласования интересов
Социальный эффект	Поддержка культурной преемственности, социальной стабильности	Быстрая реакция на дефициты кадров, закрытие текущих вакансий	Подготовка кадрового потенциала под новые профессии, снижение социальной турбулентности
Ресурсная обеспеченность	Низкие затраты при сохранении базовой модели	Средние затраты на переподготовку и обновление программ	Высокие вложения в инфраструктуру, научные кластеры, кадры
Простота и доступность внедрения	Высокая: встроена в систему стандартов, понятна управлению	Средняя: требует институциональных механизмов взаимодействия с бизнесом	Низкая без государственной поддержки; нужна координация всех акторов
Обоснование к реализации	Необходима для фундаментальной	Ориентирована на текущее закрытие	Обеспечивает долгосрочную

Критерий	Классическая модель	Рыночная (компетентностная) модель	Опережающая (прогностическая) модель
	подготовки и базовых дисциплин	дефицита кадров и гибкость рынка	устойчивость и адаптивность к новым вызовам
Где используется (примеры, документы)	Школы, колледжи с традиционными программами, фундаментальные кафедры вузов	WorldSkills, профессиональные стандарты, корпоративные тренинговые центры	ЦОП, сетевые университеты, корпоративные университеты (Сбер, Росатом), «Приоритет 2030»
Функция в институциональной системе	Воспроизводство культуры и норм, поддержка социальных связей	Согласование интересов бизнеса и образовательной среды, быстрое обновление компетенций	Проактивное формирование новых норм и ролей, управление кадровой стратегией общества

Представленный анализ методических подходов образовательных моделей позволяет увидеть как сильные, так и уязвимые стороны каждой из них и их институциональных механизмов реализации. Это подчеркивает значимость выбора управленческих решений и институциональных стратегий с учетом современных вызовов и принципов социологии управления.

Автор считает, что практика модульного проектирования образовательных программ требует не только глубокой методической проработки, но и институциональной отработки управленческих стратегий, которые обеспечивают баланс между прогнозированием компетенций будущего и реализацией действующих образовательных стандартов. Специфика модульного подхода в логике опережающего обучения заключается в поэтапной проработке каждого компонента дидактической системы, четком визуальном представлении связей внутри модульной программы и внутри отдельных модулей. Это включает в себя структуризацию содержания обучения, последовательную логику подачи теоретического материала, обеспечение учебного процесса современными методическими ресурсами и инструментами оценки результатов.

Отличительной чертой является вариативность и гибкость — контент и форматы образовательного процесса могут быть оперативно адаптированы под

индивидуальные возможности и профессиональные траектории обучающихся. Такая структура позволяет минимизировать инерцию и бюрократические издержки, поддерживая быструю перенастройку под новые вызовы науки и производства. Важной особенностью становится нацеленность на предвосхищение изменений за счет прорывной научной повестки и ускоренного трансфера научных результатов в образовательную практику через проектную и исследовательскую активность студентов и педагогов.

Конструкция модульного подхода открывает широкие возможности для формирования гибких индивидуальных траекторий, ориентированных не только на ликвидацию дефицитов подготовки, но и на освоение новых профессиональных ролей и функций, которые еще только формируются в социально-экономической среде. В условиях стремительно меняющейся социальной и технологической реальности именно модульная структура позволяет интегрировать в образовательный процесс самые актуальные достижения науки и управленческой практики. В институциональной логике модульный формат выполняет функцию закрепленного механизма согласования норм и интересов между ключевыми акторами образовательного пространства — государством, бизнесом и профессиональными сообществами, что повышает адаптивность и управляемость всей системы.

Автор отмечает, что с позиций социологии управления модульный подход в опережающем обучении — это не просто техническая форма организации контента, а стратегический институциональный инструмент формирования кадрового потенциала, способный выстраивать гибкие и прогностически-ориентированные образовательные траектории. Он позволяет системе профессионального образования не только эффективно реагировать на текущие запросы рынка труда и науки, но и заблаговременно формировать необходимые компетенции и профессиональные роли. Это напрямую способствует повышению устойчивости и качества подготовки специалистов, повышает конкурентоспособность и согласованность интересов всех участников образовательного процесса.

Таким образом, представленные теоретико-методологические основы и сравнительный анализ моделей создают прочную базу для последующего институционального анализа механизмов управления опережающим профессиональным образованием, который будет подробно раскрыт в следующем разделе работы.

1.2. Институциональный анализ управления опережающим обучением в структуре подготовки специалистов

С позиций социологии управления образование рассматривается не просто как педагогическая система, а как ключевой социальный институт, встроенный в систему регулирования ресурсов, норм и взаимодействия между основными участниками — государством, бизнесом и обществом. Такой подход позволяет выявить институциональные механизмы, через которые обеспечивается формирование кадрового потенциала и согласование интересов в условиях ускоряющихся изменений.

Исторически система образования возникла как способ передачи накопленного опыта, знаний и умений от одного поколения к другому и одновременно как механизм институционального закрепления норм, определяющих социальную мобильность и профессиональное становление. В традиционных обществах обучение носило локальный характер и осуществлялось через наставничество и практическое освоение ремесел. С развитием цивилизации и усложнением общественного устройства образовательные институты начали оформляться в виде организованных структур, призванных формировать у обучающихся более сложные когнитивные и социальные навыки.

Становление современных систем образования тесно связано с развитием науки и технологий. В эпоху индустриализации XIX–XX веков образование приобрело массовый характер и стало основным механизмом подготовки кадров для производства, управления и социальной сферы. Однако в условиях XXI века образовательные системы сталкиваются с новыми вызовами — ускорением научно-технического прогресса, глобализацией, цифровой трансформацией общества. Как отмечает В.И. Загвязинский, современное образование должно обеспечивать не только передачу знаний, но и развитие личности, способной к саморазвитию и эффективной адаптации в быстро меняющейся социальной и профессиональной среде. Он акцентирует внимание на личностно-развивающей функции обучения, реализующейся через формирование у обучающихся

способности к саморегуляции и активному участию в социально значимой деятельности⁴².

В логике институционального анализа, данные функции образования раскрываются не только как педагогические задачи, но и как механизмы регулирования взаимодействия и поведения участников образовательного процесса.

Современная система образования выполняет несколько ключевых функций, обеспечивающих успешную социализацию и профессиональную адаптацию молодого поколения:

- познавательная функция: передача знаний, необходимых для ориентации в мире и формирования научного мировоззрения;

- социальная функция: интеграция молодежи в общественные структуры, усвоение норм, ценностей и моделей поведения, формирование гражданской идентичности;

- профессиональная функция: подготовка к трудовой деятельности, развитие ключевых компетенций и навыков, востребованных рынком труда;

- инновационная функция: формирование способности к творчеству, критическому мышлению, самообразованию и адаптации к быстро меняющимся условиям.

Автор акцентирует внимание на то, что в логике социологии управления именно институциональный анализ позволяет объяснить, каким образом система образования выполняет не только педагогическую функцию, но и роль устойчивого механизма согласования интересов государства, бизнеса и общества. В современных условиях санкционного давления и глобальных изменений этот подход дает основу для разработки гибких управленческих стратегий и формирования кадрового потенциала, способного адаптироваться к новым профессиональным реалиям. Таким образом, современное образование следует рассматривать как ключевой социальный институт, регулирующий правила взаимодействия и распределение ресурсов в сфере подготовки специалистов,

⁴² Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация. — М.: Академия, 2006. — С. 95-109.

регулирующий нормы, ресурсы и интересы участников образовательного процесса. Развитие моделей профессионального обучения отражает эволюцию механизмов институционального согласования и управления занятостью, что особенно актуально в современных социально-экономических условиях.

Система образования выполняет не только когнитивные и воспитательные функции, но и играет ключевую роль в интеграции молодого поколения в экономическую и социальную структуру общества. С точки зрения институционального анализа одной из ключевых функций становится профессиональная социализация, формирующая готовность человека к трудовой деятельности, освоению профессиональных норм, ценностей и моделей поведения, а также устойчивую профессиональную идентичность. Отечественные исследователи, такие как Е.А. Сысоева и Л.Д. Гительман, подчеркивают, что процессы профессиональной социализации требуют гибких управленческих механизмов и способности образовательных институтов не только следовать изменениям, но и предвосхищать их^{43, 44}.

Концепция опережающего профессионального обучения формируется как институциональный ответ на ускоряющиеся изменения в технологической, экономической и социальной сферах. В отличие от традиционного обучения, ориентированного на подготовку специалистов к текущим требованиям рынка труда, опережающее обучение направлено на развитие компетенций, востребованных в будущем. В.А. Оболонский и А.М. Новиков обращают внимание на то, что такие модели требуют встроенных механизмов прогнозирования кадровых потребностей и согласования интересов государства, бизнеса и общества. Историческая динамика отражает эволюцию управленческих подходов^{45, 46}:

⁴³ Сысоева Е.А. Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // Лидерство и менеджмент. — 2022. — Т. 9, № 1. — С. 113–126.

⁴⁴ Гительман Л.Д. Опережающее управленческое образование для технологического прорыва / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников, Т.Б. Гаврилова // Стратегические решения и риск-менеджмент. — 2022. — Т. 13, № 4. — С. 290–303.

⁴⁵ Оболонский А. В., Этика и ответственность в публичной службе // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. №1. С. 7-31.

⁴⁶ Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. — М.: ИЦП НПО РАО, 1997. — 254 с.

- Первая промышленная революция (XVIII–XIX века) заложила основы массового профессионального обучения, но обучение носило реактивный характер.

- С развитием массового производства и научной организации труда (конец XIX – начало XX века) появляются систематизированные модели, такие как немецкая дуальная система обучения.

- В XX веке массовая автоматизация и развитие электроники стимулируют подходы к непрерывному образованию (ЮНЕСКО, 1960-е), ставя акцент на постоянное обновление компетенций.

- В 1970-е годы футурологи подчеркивают важность институциональных механизмов прогнозирования профессиональных изменений и гибкости образовательных программ^{47, 48}.

В конце XX века с цифровой революцией становится очевидным, что знания устаревают быстрее, чем завершается традиционный цикл подготовки специалистов. Для российской практики эти вызовы усиливаются в условиях санкционного давления и переориентации на сотрудничество с странами Азии и Евразийского экономического пространства, а также новыми индустриальными центрами. Особый интерес представляют институциональные модели Китая, Индии и Турции, которые демонстрируют сочетание национальных образовательных стандартов с гибкими механизмами прогнозирования и согласования интересов акторов рынка труда.

В XXI веке развитие искусственного интеллекта, автоматизированных производств и роботизации ставит перед управлением профессиональным образованием задачу формирования кадрового потенциала, готового к освоению профессий, которые еще только формируются. Исследования Всемирного экономического форума показывают, что более 50% профессий изменятся или исчезнут в ближайшие 10–20 лет⁴⁹. В этих условиях ключевым становится институциональный подход в логике социологии управления, позволяющий

⁴⁷ Toffler A. Future Shock / A. Toffler. — New York : Random House, 1970. — 505 p.

⁴⁸ Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting / D. Bell. — New York : Basic Books, 1973. — 507 p.

⁴⁹ World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020 [Электронный ресурс]. — Geneva : WEF, 2020. — 163 p. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 22.04.2025).

учитывать не только педагогическую компоненту, но и механизмы координации интересов государства, бизнеса и профессиональных сообществ.

Данное исследование позволяет утверждать, что историческая эволюция моделей профессионального образования и международный опыт подтверждают значимость институционального анализа как основы для разработки гибких управленческих стратегий опережающего обучения в России и странах-партнерах.

А.М. Новиков, исследуя концепцию опережающего образования, подчеркивает необходимость того, чтобы уровень развития системы общего и профессионального образования не просто соответствовал текущим требованиям, но и опережал их, предвосхищая потребности общества и производства. Он указывает, что образовательная система должна готовить специалистов, способных эффективно действовать в условиях будущих изменений и вызовов. В этой логике особое значение приобретает формирование у обучающихся качеств, таких как гибкость мышления, способность к инновациям и готовность к непрерывному саморазвитию. Это особенно актуально в условиях быстрого научно-технического прогресса и глобализации, когда традиционные модели обучения становятся недостаточными для подготовки конкурентоспособных специалистов. На взгляд Новикова, опережающее образование включает несколько ключевых идей, определяющих его содержательную направленность:

Опережающее развитие профессионального образования: система должна готовить специалистов не только под текущие требования рынка труда, но и с учетом перспективных изменений в производстве и обществе, обновляя содержание программ с опорой на долгосрочные прогнозы ⁵⁰.

Гуманизация образования: акцент на личности обучающегося, его интересах и потребностях, формирование нравственных и культурных ценностей

⁵¹.

⁵⁰ Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. — М.: ИЦП НПО РАО, 1997. — 2. С. 39

⁵¹ Там же.

Демократизация образования: расширение доступа к качественному обучению, вовлечение студентов в процесс принятия решений, что формирует у них чувство ответственности и самостоятельности ⁵².

Непрерывность образования: акцент на том, что обучение не заканчивается в вузе, а продолжается на протяжении всей профессиональной жизни ⁵³.

Эти идеи показывают, что современное образование должно выходить за рамки передачи знаний, обеспечивая гибкость и гуманистическую направленность образовательного процесса, а также условия для самореализации личности в условиях технологических и социальных трансформаций.

Современное профессиональное образование сталкивается с вызовом балансирования между требованиями рынка труда и необходимостью формирования целостного, развитого субъекта профессиональной деятельности. В условиях ускоренной технологической модернизации возникает риск технократического подхода, при котором программы ориентируются исключительно на подготовку кадров, способных обслуживать конкретные технологии. Такой подход, по мнению А.Г. Асмолова, приводит к «штамповке личности» и потере гуманистического измерения образования ⁵⁴.

А.И. Субетто дополняет, что массовая система образования индустриального общества строилась по метафоре фабрики, где педагог рассматривался как «рабочий», производящий стандартизированных исполнителей для нужд экономики ⁵⁵. Такая модель делает человека «винтиком» системы, сводя развитие его творческого потенциала к узкопрофессиональным навыкам.

С точки зрения социологии управления, подобная технократическая логика рискует закреплять институциональные нормы, которые ограничивают гибкость и адаптивность человека в профессиональной среде. Р. Скотт подчеркивает, что институты определяют не только правила и ресурсы, но и культурно-когнитивные

⁵² Там же.

⁵³ Там же.

⁵⁴ Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — С. 6.

⁵⁵ Субетто А.И. Ноосферное образование как альтернатива технократическому подходу // В кн.: Новиков А.М. (ред.) Постиндустриальное образование: философия, теория, практика. — М.: Эгвес, 2008. — С. 30–45.

рамки, влияющие на способность акторов адаптироваться к изменениям⁵⁶. Это подтверждается и современными аналитиками OECD⁵⁷ и Всемирного экономического форума⁵⁸, которые указывают на то, что гибкие метакомпетенции, критическое мышление и креативность становятся неотъемлемыми элементами подготовки кадров для экономики знаний.

Анализ показывает, что концепция опережающего образования интегрирует гуманистический, институциональный и прогностический подходы, позволяя формировать модели управления развитием кадрового потенциала, которые не сводятся к обслуживанию технологических структур, но и поддерживают личностную реализацию и социальную устойчивость.

Современная экономика требует от работников не только владения техникой и технологиями, но и способности к самообучению, критическому анализу информации, принятию нестандартных решений. Однако если профессиональное образование ориентировано исключительно на конкретные технологические процессы, то:

1. Снижается адаптивность специалистов – выпускники оказываются «привязанными» к конкретному оборудованию или технологии, что делает их уязвимыми при изменении рынка труда.
2. Ослабляется креативное и системное мышление – человек привыкает действовать в рамках заданного алгоритма, утрачивая способность к инновационной деятельности.
3. Происходит дегуманизация труда – работник перестает восприниматься как личность, а рассматривается исключительно как элемент технологической системы.

⁵⁶ Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* / W. Richard Scott. — 4th ed. — Thousand Oaks : SAGE Publications, 2014. — 360 p.

⁵⁷ OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Future [Электронный ресурс]. — Paris: OECD Publishing, 2023. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2023_3c4a2ff9-en (дата обращения: 01.07.2024).

⁵⁸ World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2020* [Электронный ресурс]. — Geneva : WEF, 2020. — 163 p. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 22.04.2025).

С позиций социологии управления такая модель фиксирует институциональные нормы, которые ограничивают гибкость человека и его способность к адаптации в динамичном профессиональном поле^{59,60}.

В этом контексте необходимо отличать технократическую модель образования от концепции опережающего профессионального обучения. В отличие от технократического подхода, опережающее обучение ориентируется не только на подготовку к работе с конкретными технологиями, но и на развитие способности к адаптации, прогнозированию изменений и творческому мышлению.

Технократический подход в профессиональном образовании ведет к сужению личности, сведению ее к узкофункциональному исполнителю и нивелированию ее индивидуальных потребностей и интересов. В эпоху инновационной экономики такой подход становится не только ограничивающим, но и контрпродуктивным. Альтернативой ему является гуманистически ориентированное профессиональное образование, сочетающее технологическую подготовку с развитием личности, что соответствует институциональной логике согласования интересов личности и производственной системы, ее интеллектуального, творческого и социального потенциала. Только такой подход позволит готовить специалистов, способных не только работать с новейшими технологиями, но и создавать инновации, управлять изменениями и формировать будущее.

Таким образом, можно говорить о том, что современные социально-экономические трансформации требуют от систем управления образованием институциональных решений, учитывающих не только рыночные потребности, но и личностное развитие человека как социального субъекта. В условиях гуманного и демократического общества человек становится высшей ценностью, а производство рассматривается не как самоцель, а как инструмент удовлетворения человеческих потребностей, обеспечения высокого качества жизни и развития

⁵⁹ Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* / W. Richard Scott. — 4th ed. — Thousand Oaks : SAGE Publications, 2014. — 360 p.

⁶⁰ North, D. C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* [Text] / Douglass C. North. — Cambridge : Cambridge University Press, 1990. — 152 p.

личности. Такой подход меняет традиционные представления о взаимоотношениях между трудом, образованием и производственной деятельностью, формируя новые требования к организации труда, социальному прогрессу и образовательным стандартам.

В индустриальном обществе производство традиционно рассматривалось как основополагающий элемент экономики, а человек – как ресурс, обеспечивающий его функционирование, что подробно рассматривалось в трудах Д. Белла⁶¹ и М. Кастельса⁶², которые подчеркивали роль знаний как ключевого ресурса постиндустриальной экономики. Однако с переходом к постиндустриальной, инновационной экономике, в которой главным фактором производства становятся знания, человеческий капитал приобретает доминирующее значение. С точки зрения социологии управления этот переход отражает институциональные сдвиги, меняющие систему норм и распределения ролей между государством, бизнесом и работником. В этом контексте происходит смена парадигмы:

1. Труд перестает быть исключительно средством выживания и становится средством самореализации, что согласуется с подходом А.Г. Асмолова к пониманию труда как сферы раскрытия личностного потенциала. Люди стремятся к деятельности, которая приносит им не только материальное вознаграждение, но и возможность проявлять креативность, развиваться интеллектуально и профессионально⁶³.

2. Изменяется мотивация к труду: в новых социально-экономических условиях человек предъявляет более высокие требования к условиям своей профессиональной деятельности, что становится стимулом для предприятий к модернизации производства.

⁶¹ Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting / D. Bell. — New York : Basic Books, 1973. — 507 p.

⁶² Castells, M. The Rise of the Network Society [Text] / Manuel Castells. — 2nd ed. — Oxford : Wiley-Blackwell, 2010. — 656 p. — (The Information Age: Economy, Society and Culture ; Vol. 1).

⁶³ Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — 526 с.

3. Производство трансформируется из самоцели в инструмент, удовлетворяющий потребности человека, что ведет к повышению стандартов организации труда, социальной ответственности бизнеса и экологической устойчивости экономики.

Переход к модели общества, в котором человеческие потребности, а не интересы производства определяют экономическую стратегию, неизбежно ведет к изменению подходов к организации труда. В новых условиях работник становится активным субъектом, формирующим требования к своему труду, что стимулирует работодателей к следующим изменениям:

1. Модернизация условий труда – создание комфортной, безопасной и благоприятной рабочей среды, обеспечивающей психологический и физический комфорт работников.

2. Автоматизация вредных и непрестижных профессий – внедрение технологий, заменяющих рутинный и опасный труд, что снижает производственные риски и повышает эффективность.

3. Развитие интеллектуально-инновационного труда – ориентация экономики на наукоемкие производства, что делает образование и профессиональную подготовку ключевым фактором конкурентоспособности.

Рост требований к качеству труда и рабочему процессу ведет к повышению значимости образования как инструмента подготовки работников к новым профессиональным вызовам и подтверждает выводы современных российских исследователей институциональной экономики и социологии управления, например В.И. Загвязинского⁶⁴ и С.А. Сысоевой⁶⁵. В условиях технологической модернизации и цифровой трансформации производственных процессов уровень образования перестает быть просто социальным благом и становится производственной необходимостью и рассматривается как часть институциональных механизмов устойчивого развития человеческого капитала.

⁶⁴ Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация. — М.: Академия, 2006. — 192 с.

⁶⁵ Сысоева Е.А. Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // Лидерство и менеджмент. — 2022. — Т. 9, № 1. — С. 113–126.

Как отмечают Д. Белл⁶⁶ и М. Кастельс⁶⁷, в условиях постиндустриального общества труд становится не только экономической категорией, но и пространством для реализации человеческого потенциала, что важно учитывать в управленческих стратегиях, формирование гуманного и демократического общества приводит к смене приоритетов в сфере труда и производства: человек становится центральной ценностью, а экономика ориентируется на удовлетворение его потребностей и возможностей самореализации. В этих условиях высокие требования работников к условиям труда становятся стимулом для модернизации производства, автоматизации рутинных процессов и развития интеллектуально-инновационной деятельности.

В результате возрастает значение образования как ключевого фактора профессионального становления, экономического роста и социальной устойчивости. Более высокий уровень образования становится не только личной потребностью, но и объективной производственной необходимостью, без которой невозможно эффективное функционирование экономики будущего. Только при таком подходе можно создать общество, в котором труд перестает быть рутинной, а становится источником развития, творчества и самореализации личности.

Одним из ключевых механизмов повышения эффективности управления человеческим капиталом является перспективное прогнозирование и стратегическое планирование будущих профессиональных компетенций, а также их опережающая подготовка на уровне национальной, региональной и отраслевой политики. В последние годы развитые страны добились значительных успехов в данном направлении, уделяя особое внимание созданию систем мониторинга и прогнозирования востребованных квалификаций и профессий. Эти системы основаны на комплексном анализе макроэкономических, технологических и демографических тенденций, что позволяет формировать обоснованные образовательные стратегии и адаптировать подготовку кадров под динамично

⁶⁶ Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting* / D. Bell. — New York : Basic Books, 1973. — 507 p.

⁶⁷ Castells, M. *The Rise of the Network Society* [Text] / Manuel Castells. — 2nd ed. — Oxford : Wiley-Blackwell, 2010. — 656 p. — (The Information Age: Economy, Society and Culture ; Vol. 1).

изменяющиеся требования рынка труда. Автор считает, что развитие эмпирических инструментов прогнозирования — ключевой элемент институциональной гибкости системы образования, что подтверждают исследования В.И. Загвязинского⁶⁸ и Е.А. Сысоевой⁶⁹ по социологии управления образованием в России.

Например, в ряде азиатских и постсоветских экономик с активной индустриальной траекторией действуют модели согласования образовательных стандартов с мониторингом потребностей отраслей в условиях глобальной нестабильности.

Ключевые управленческие барьеры, согласно подходам институциональной социологии, затрудняют быстрое внедрение гибких образовательных программ⁷⁰.⁷¹ В России это проявляется в слабой координации между вузами и работодателями и в консервативной системе ФГОС. В результате образовательные учреждения не всегда обладают возможностью оперативно пересматривать учебные планы и вводить новые дисциплины, соответствующие актуальным потребностям работодателей. Кроме того, нормативно-правовая база, регулирующая профессиональное образование, не всегда учитывает необходимость прогнозирования компетенций будущего. Например, образовательные стандарты ФГОС разрабатываются с опорой на уже существующие профессии, в то время как опережающее обучение должно формировать навыки, востребованные в перспективе.

Развитие опережающего обучения требует от преподавателей высокой квалификации, включающей не только владение современными образовательными методиками, но и компетенции в области цифровых технологий, анализа рынка труда, прогнозирования будущих профессий. Однако кадровый состав образовательных организаций далеко не всегда соответствует этим требованиям. Дополнительной проблемой является отсутствие механизмов стимулирования

⁶⁸ Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация. — М.: Академия, 2006. — 192 с.

⁶⁹ Сысоева Е.А. Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // Лидерство и менеджмент. — 2022. — Т. 9, № 1. — С. 113–126.

⁷⁰ Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* / W. Richard Scott. — 4th ed. — Thousand Oaks : SAGE Publications, 2014. — 360 p.

⁷¹ North, D. C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* [Text] / Douglass C. North. — Cambridge : Cambridge University Press, 1990. — 152 p.

преподавателей к постоянному повышению квалификации. Введение новых образовательных стандартов и технологий требует активного участия педагогов, но системы мотивации и повышения квалификации часто не соответствуют этим вызовам.

В Российской Федерации необходимость опережающей подготовки кадров была официально обозначена на государственном уровне, что зафиксировано в нормативно-правовых актах Правительства РФ и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. В рамках данной стратегии с 2018 года в субъектах Российской Федерации формируются Центры опережающей профессиональной подготовки, которые выступают в качестве ключевых институциональных структур, отвечающих за реализацию концепции упреждающего развития профессионального образования. Создание таких институтов направлено на повышение гибкости и адаптивности системы профессионального образования в соответствии с ускоряющимися темпами технологического прогресса и структурными изменениями в экономике.

Автор отмечает, что создание Центров опережающей профессиональной подготовки формирует новый контур институционального управления развитием кадрового потенциала в регионах, что соответствует подходам институциональной социологии и отражает тренд на гибкое согласование интересов государства, работодателей и образовательных организаций.

В Европейском союзе (далее ЕС) концепция опережающего профессионального образования направлена на подготовку специалистов, способных не только соответствовать текущим требованиям рынка труда, но и предвосхищать будущие изменения в экономике и технологиях. Данный подход реализуется через несколько ключевых механизмов:

1. Прогнозирование и согласование навыков: ЕС активно занимается выявлением актуальных и перспективных компетенций, а также их согласованием с потребностями рынка труда. Эта деятельность направлена на обеспечение соответствия между предлагаемыми образовательными программами и реальными требованиями работодателей.

2. Гибкость образовательных программ: В странах ЕС наблюдается тенденция к модульному построению образовательных программ, что позволяет оперативно обновлять содержание курсов в соответствии с новыми требованиями и тенденциями. Это способствует развитию у студентов навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности в будущем.

3. Сценарное планирование развития профессионального образования: Европейский центр по развитию профессионального образования разрабатывает сценарии развития профессионального образования и обучения до 2035 года, учитывая экономические, социальные и технологические тренды. Это позволяет формировать стратегические направления развития системы профессионального образования в ЕС.

В Бельгии функционируют специализированные центры, финансируемые за счет региональных бюджетов, служб занятости, организаций и Европейского фонда, которые осуществляют реализацию программ опережающего обучения для сотрудников предприятий. Основным механизмом адаптации работников к изменяющимся требованиям рынка труда выступают краткосрочные образовательные программы, направленные на оперативное обновление профессиональных компетенций.

В ряде стран применяется инструмент краткосрочного и среднесрочного прогнозирования потребностей в профессиональных компетенциях, однако его использование носит избирательный характер. В частности, в Бельгии подобные прогнозные методы не применяются, в то время как в Финляндии разработаны и внедрены модели прогнозирования, базирующиеся на макроэкономических предиктивных алгоритмах. Эти модели позволяют оценивать будущие кадровые потребности на основе анализа экономических и социальных факторов, что способствует более точному планированию подготовки специалистов и модернизации системы профессионального образования. Таким образом, опережающее профессиональное образование в Европейском союзе представляет собой комплексную систему, направленную на подготовку кадров, способных

адаптироваться к быстро меняющимся условиям и активно участвовать в формировании будущей экономики.

В 2020 году в системе образования Великобритании были внедрены новые технические квалификации, известные как Т-уровни (T Levels). Эти двухлетние программы предназначены для студентов в возрасте 16–19 лет, завершивших обучение на уровне школы. Т-уровни разработаны в сотрудничестве с работодателями и образовательными учреждениями, что обеспечивает соответствие содержания курсов потребностям индустрии и подготовку студентов к квалифицированной занятости, либо к дальнейшему обучению.

Структура Т-уровней включает:

- Академическую подготовку: Студенты проводят 80% времени в учебных заведениях, изучая теоретические и практические аспекты выбранной специальности.

- Производственную практику: Оставшиеся 20% времени отводятся на стажировку в индустрии продолжительностью не менее 315 часов (приблизительно 45 дней), что позволяет приобрести реальный опыт работы и применить полученные знания на практике.

Каждая программа Т-уровня охватывает различные области, включая строительство, цифровые технологии, образование, здравоохранение, науку, инженерное дело и производство. По состоянию на 2023 год доступно более 20 направлений Т-уровней, что предоставляет студентам широкий выбор для специализации. Важным компонентом Т-уровней является переходная программа (Transition Programme), предназначенная для студентов, которым требуется дополнительная подготовка перед началом основной программы. Эта годовая программа помогает учащимся развить необходимые академические и профессиональные навыки, а также улучшить знания в области английского языка, математики и цифровых технологий.

Введение Т-уровней направлено на повышение качества технического образования в Великобритании, обеспечение студентов необходимыми навыками

и знаниями для успешной карьеры, а также на удовлетворение потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах.

В Ирландии процесс выявления новых и трансформирующихся профессий осуществляется посредством комплексного анализа текущих тенденций и прогнозирования будущих изменений на рынке труда. Ключевую роль в этом процессе играют государственные органы, такие как Министерство занятости и социальной защиты и Экономический и социальный исследовательский институт (ESRI), которые проводят исследования, направленные на определение перспективных отраслей и необходимых компетенций.

Технологический сектор Ирландии является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей, и прогнозы указывают на его устойчивый рост в ближайшие годы. Развитие технологий, таких как искусственный интеллект (далее AI), машинное обучение и автоматизация, существенно изменяет характер рабочих мест и требуемых навыков. Ранее внедрение AI в основном затрагивало физический труд, однако современные разработки оказывают значительное влияние и на интеллектуальную работу, включая такие сферы, как образование, право, технологии и искусство. С выпуском моделей, подобных ChatGPT в 2022 году, возможности применения AI на рабочем месте значительно расширились, что позволяет создавать разнообразные виды контента и автоматизировать интеллектуальные задачи. Ожидается, что в ближайшие годы разрыв между желанием использовать AI и его фактическим внедрением будет сокращаться по мере роста доверия работодателей и работников к этим технологиям.

Для адаптации к этим изменениям ирландские образовательные учреждения и профессиональные организации разрабатывают программы обучения и переподготовки, направленные на развитие навыков, востребованных в будущем. Особое внимание уделяется таким областям, как разработка программного обеспечения, кибербезопасность и анализ данных. Кроме того, работодатели все чаще ценят у кандидатов развитые коммуникативные способности, умение работать в команде и навыки решения проблем, которые становятся необходимыми для успеха на современном рабочем месте, независимо от сектора.

Система опережающего образования в Соединенных Штатах Америки ориентирована на формирование специалистов, обладающих не только актуальными компетенциями, но и способностью адаптироваться к перспективным изменениям в экономике, науке и технологиях. Основу данного подхода составляет стратегическая направленность на предвидение и упреждение трансформаций на рынке труда, что позволяет образовательным учреждениям своевременно корректировать содержание программ и методики обучения.

Ключевыми компонентами опережающего образования в США являются:

1. Прогнозирование профессиональных компетенций и потребностей рынка труда. В США функционируют специализированные аналитические центры и государственные агентства, занимающиеся прогнозированием изменений в структуре занятости и перспективных профессиях. Эти исследования формируют основу для адаптации образовательных программ и позволяют учебным заведениям формировать модели подготовки специалистов, ориентированных на долгосрочные потребности экономики.

2. Гибкость образовательных программ и вариативность учебных траекторий. Образовательные учреждения в США обладают значительной автономией в разработке и модернизации учебных планов, что обеспечивает оперативную адаптацию содержания дисциплин к изменениям научно-технического прогресса. Это проявляется в распространенной практике междисциплинарного подхода, модульного обучения, а также развитии программ, включающих элементы STEM-образования (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

3. Партнерство с индустрией и профессиональными ассоциациями. Важнейшей характеристикой американской системы опережающего образования является тесная интеграция с работодателями, научными центрами и профессиональными организациями. Это сотрудничество реализуется через стажировки, совместные исследовательские проекты и практико-ориентированные образовательные программы, что способствует быстрой адаптации выпускников к реальным условиям профессиональной деятельности.

4. Система карьерного консультирования и профессиональной ориентации. Существенное внимание уделяется вопросам информирования студентов о перспективных направлениях трудоустройства и востребованных компетенциях. В университетах и колледжах работают центры карьерного развития, предоставляющие рекомендации по построению профессиональной траектории с учетом долгосрочных тенденций рынка труда.

В новых индустриальных экономиках Азии, таких как Китай, Индия, а также в ряде стран постсоветского пространства (например, Казахстан), концепция опережающего профессионального образования направлена на опору на государственное прогнозирование кадровых потребностей и развитие гибких механизмов согласования интересов участников рынка труда. Для этих стран характерно активное государственное регулирование при одновременной поддержке кластерных инициатив и партнерства с бизнесом.

В Китае опережающее профессиональное образование рассматривается как стратегический инструмент обеспечения лидерства в новых технологических отраслях, включая информационные технологии, искусственный интеллект и зеленую энергетику. На национальном уровне реализуются программы долгосрочного прогнозирования кадровых потребностей и трансфера научных разработок в образовательные программы. Ключевыми механизмами выступают индустриальные парки при университетах и корпоративные академии крупнейших госкорпораций, таких как Huawei и Baidu, где выстраивается тесная связка между прикладными исследованиями и подготовкой специалистов. На базе государственных Центров прогнозирования занятости и образования при Министерстве человеческих ресурсов КНР формируются сценарии развития занятости на 10–15 лет вперед, что позволяет своевременно адаптировать содержание образовательных программ.

В Индии основной акцент сделан на масштабную переподготовку и развитие компетенций для сервисного сектора и ИТ-индустрии, что связано с высокой долей молодых специалистов в структуре занятости. Важную роль играет национальная программа Skill India и деятельность Национальной корпорации по

развитию профессиональных навыков (NSDC), которая формирует прогнозы потребностей рынка труда, разрабатывает стандарты обучения и координирует сеть центров подготовки. Партнерство с крупнейшими аутсорсинговыми и ИТ-компаниями позволяет создавать сетевые центры подготовки кадров по востребованным направлениям: промышленный ИИ, финансовые технологии, программная инженерия. За счет гибкой модульной структуры программ и участия индустрии процесс подготовки специалистов максимально приближен к текущим и перспективным требованиям глобального рынка.

В Казахстане модель опережающего профессионального образования сочетает в себе элементы российской практики ЦОПП и стремление к развитию региональной инфраструктуры прогнозирования кадровых потребностей в рамках ЕАЭС. Национальный проект «Цифровая экономика» предусматривает создание региональных центров опережающей подготовки на базе колледжей и университетов, развитие корпоративных университетов при крупных холдингах и внедрение гибких образовательных траекторий. Примером может служить Nazarbayev University, который выступает драйвером интеграции научных исследований и практико-ориентированного обучения с акцентом на подготовку кадров для цифровой экономики и технологических кластеров.

Таким образом, институциональные модели новых индустриальных экономик подтверждают ключевую мысль, что опережающее профессиональное образование эффективно развивается там, где выстроена система гибкого согласования интересов государства, бизнеса и образовательных организаций. Как отмечает Р. Скотт⁷² устойчивость институциональных рамок определяется не только наличием формальных правил, но и их практической реализацией через сетевое взаимодействие акторов и механизмов координации.

Эта позиция находит отражение и в отечественных исследованиях, где подчеркивается, что в условиях высокой технологической турбулентности институциональный анализ управления опережающим обучением позволяет не

⁷² Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* / W. Richard Scott. — 4th ed. — Thousand Oaks : SAGE Publications, 2014. — 360 p.

просто адаптировать систему образования к изменениям, но и формировать условия для проактивного управления кадровым потенциалом. В логике современной социологии управления такие модели демонстрируют, что именно баланс между стратегическим прогнозированием, кластерной инфраструктурой и гибкими образовательными траекториями формирует базу для устойчивого развития профессионального образования в глобальном контексте⁷³.

Анализ моделей опережающего профессионального образования, реализуемых в Российской Федерации, странах Европейского Союза, Великобритании, Ирландии и США, Китае, Индии показывает наличие как общих стратегических направлений, так и специфических особенностей, обусловленных национальными образовательными традициями, экономическими условиями и государственной политикой в сфере подготовки кадров.

На взгляд автора, именно институциональное управление через прогнозирование и партнерство с индустрией формирует базу для гибкого реагирования на глобальные вызовы, что особенно актуально для российской системы образования в условиях санкционных ограничений.

В Российской Федерации опережающая подготовка кадров закреплена на государственном уровне и реализуется через Центры опережающей профессиональной подготовки, функционирующие в субъектах РФ. Эти центры занимаются прогнозированием потребностей рынка труда, модернизацией образовательных программ и организацией подготовки специалистов в соответствии с будущими требованиями экономики.

В Европейском Союзе концепция опережающего образования также активно поддерживается государственными институтами, но в большей степени строится на системе прогнозирования и согласования навыков. В странах ЕС ключевым элементом является гибкость образовательных программ, что позволяет оперативно обновлять их содержание в соответствии с новыми требованиями рынка труда.

⁷³ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ / Абакумова И.В., Алехина С.В., Андриюшкова О.В. [и др.]. – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Южный федеральный университет". – 2020.

В США опережающее образование является частью системы стратегического прогнозирования рынка труда. Важную роль играют аналитические центры и государственные агентства, которые разрабатывают прогнозы занятости и определяют перспективные профессиональные компетенции. Значительное внимание уделяется партнерству с индустрией и обеспечению гибкости учебных программ.

Во всех рассмотренных странах управление опережающим профессиональным образованием строится на тесном взаимодействии с индустрией, однако механизмы сотрудничества различаются.

Сравнительный анализ систем опережающего профессионального образования в России, ЕС, Великобритании, Ирландии и США позволяет выделить общие тенденции и национальные особенности их развития.

Общие тенденции:

- Внедрение механизмов прогнозирования кадровых потребностей.
- Повышение гибкости образовательных программ.
- Углубление взаимодействия между системой образования и бизнесом.
- Интеграция цифровых технологий и инновационных методик обучения.

Национальные особенности:

- Россия: Создание ЦОПП как инструмента институционального управления опережающим профессиональным образованием, необходимость расширения системы прогнозирования и взаимодействия с индустрией.

- ЕС: Развитая модульная система обучения, активное использование прогностических моделей (Финляндия), гибкие механизмы образовательных реформ (Т-уровни в Великобритании).

- США: Высокая автономия образовательных учреждений, тесное сотрудничество с индустрией, развитая система карьерного консультирования.

Особый интерес представляют модели новых индустриальных экономик (Китай, Индия, Казахстан), где управление опережающим профессиональным образованием строится на сочетании государственной координации и отраслевых стратегий. Например, Китай развивает систему forecast-компетенций через

национальные институты, Индия — через отраслевые IT-кластеры, а Казахстан активно внедряет дуальную модель подготовки кадров с участием бизнеса и для России важно учитывать так же опыт этих стран, где интеграция прогнозирования и кластерного взаимодействия с бизнесом стала важной институциональной практикой.

Системы опережающего образования разных стран демонстрируют различные модели управления, сводные характеристики которых представлены в таблице 7.

Таблица 7 — Сравнительный анализ институциональных моделей управления опережающим профессиональным образованием

Страна	Тип управления	Прогнозирование	Гибкость образования	Интеграция с бизнесом	Ключевой механизм согласования
Россия	Централизованная модель (ЦОПП)	Среднесрочное прогнозирование	Средняя	Развивается	Государственные ЦОПП, отраслевые прогнозы
ЕС	Гибридная (общеевропейские и национальные стратегии)	Сценарное планирование	Высокая	Высокая	Европейский центр CEDEFOP, профсоюзы
Великобритания	Рыночная + гос. программы	Работодатели участвуют	Высокая	Очень высокая	T-levels, отраслевые консорциумы
США	Рыночная модель	Аналитические центры	Максимальная	Очень высокая	Ассоциации работодателей, гибкие стандарты
Финляндия	Прогностическая модель	Долгосрочное прогнозирование	Очень высокая	Высокая	Макроэкономические предиктивные алгоритмы
Китай	Централизованно-кластерная	Нац. прогнозы (5-летки, forecast-центры)	Высокая (дуальная система)	Высокая (госиндустрия)	Госпрограммы, промышленные парки

Страна	Тип управления	Прогнозирование	Гибкость образования	Интеграция с бизнесом	Ключевой механизм согласования
Индия	Гибридная	Skill India, NSDC, отраслевые прогнозы	Высокая (модульность)	Высокая	ИТ-кластеры, NSDC
Казахстан	Кластерная с региональным управлением	Кратко- и среднесрочные прогнозы	Средняя–высокая	Средняя–высокая	Интеграция с ЕАЭС

Проведенный сравнительный анализ подтверждает, что современные системы опережающего профессионального образования строятся на разных институциональных моделях управления: централизованной (Россия, Китай), гибридной (ЕС, Казахстан) и децентрализованной (США, Великобритания). При всех различиях ключевыми остаются три взаимосвязанных механизма — долгосрочное прогнозирование кадровых потребностей, гибкость образовательных программ и углубленное партнерство с индустрией. Эти механизмы в логике современной социологии управления выступают инструментом согласования норм и интересов всех акторов образовательного процесса.

По мнению автора, именно способность выстраивать устойчивые институты согласования и прогнозирования определяет реальную эффективность опережающего профессионального образования как инструмента стратегического развития человеческого капитала.

Можно утверждать, что опережающее обучение представляет собой самостоятельный управленческий и институциональный механизм, сочетающий стратегическую прогнозируемость, сетевое взаимодействие и проактивное развитие кадрового потенциала, что и составляет научную новизну исследования.

Опережающее обучение может включать элементы как адаптивных платформ, так и классических форм подготовки, но отличается стратегическим, предвосхищающим характером. Оно интегрирует прогнозирование и индивидуализацию в рамках общей модели подготовки к профессиям будущего. Опережающее обучение, обладая высокой инновационной значимостью, предъявляет специфические требования к системе профессионального

образования. Его внедрение сопряжено с рядом преимуществ, но также сопровождается определенными ограничениями и потенциальными рисками, которые стоит учитывать при разработке и реализации соответствующих программ.

По мнению автора, понимание этих рисков подчеркивает значимость институционального управления процессом опережающего обучения и необходимость его согласования с социологическими аспектами трансформации рынка труда.

Среди основных преимуществ выделяются: стратегическая релевантность, выражающаяся в ориентации образовательного процесса на перспективные компетенции и профессиональные сферы, востребованные в горизонте 3–5 лет; гибкость и адаптивность программ, достигаемая за счет модульной структуры и возможности быстрой актуализации содержания; а также развитие у обучающихся метанавыков — способности к обучению, работе в условиях неопределенности и междисциплинарного взаимодействия. Вместе с тем реализация опережающего обучения ограничивается рядом факторов: прогностической неопределенностью, поскольку не все ожидаемые сценарии будущего реализуются и существует риск подготовки к неактуальным задачам; жесткими рамками нормативных документов, затрудняющими оперативное обновление программ (ФГОС, лицензирование); а также дефицитом кадров, способных преподавать содержательно новые темы и использовать цифровые образовательные технологии.

К потенциальным рискам можно отнести формализацию инноваций, когда опережающее обучение сводится к формальному включению модных тем без реального обновления методик; социальное неравенство доступа между регионами и учреждениями с различными ресурсами; а также снижение мотивации обучающихся, для которых содержание, ориентированное на далекую перспективу, может восприниматься как оторванное от реальной практики.

Таким образом, эффективное внедрение опережающего обучения требует системных изменений в управлении образовательным процессом, модернизации нормативной базы, целенаправленной подготовки кадров и постоянной обратной

связи с профессиональной средой. При наличии этих условий оно способно обеспечить устойчивость и адаптивность профессионального образования в условиях нестабильного и быстро трансформирующегося рынка труда.

Эффективное управление системой опережающего профессионального обучения должно учитывать демографические изменения, существенно влияющие на рынок труда и структуру кадрового обеспечения. Сокращение доли молодежи и рост численности старшего поколения формируют риск дефицита квалифицированных специалистов в ближайшие годы. В условиях демографического спада и неравномерной возрастной структуры населения, профессиональному образованию необходимо адаптироваться: внедрять гибкие образовательные модели, развивать дистанционные и модульные форматы, создавать образовательные кластеры и усиливать профориентационную работу. Данный вывод соответствует гипотезе исследования о том, что опережающее обучение выполняет роль инструмента демографической и профессиональной устойчивости в системе социального управления.

Это позволит не только компенсировать кадровые потери, но и обеспечить устойчивое развитие региональных систем подготовки с учетом долгосрочных прогнозов. В таких условиях опережающее обучение становится не просто образовательной стратегией, а инструментом демографической устойчивости, позволяющим системе образования действовать проактивно и адаптироваться к изменяющимся условиям быстрее, чем они становятся критическими. Процессы автоматизации, роботизации, широкого внедрения алгоритмов искусственного интеллекта, а также развитие платформенной и гиг-экономики оказывают определяющее влияние на сферу труда и структуру занятости. В этих условиях меняется не только содержание профессиональной деятельности, но и характер требований, предъявляемых к подготовке кадров. Эти процессы уже видоизменяют профессиограмму рабочих мест в ключевых секторах экономики.

Практические управленческие аспекты этих изменений обобщены в таблице 8, демонстрирующей связь ключевых факторов трансформации рынка труда,

новых требований к компетенциям и институциональных механизмов их обеспечения.

Таблица 8 — Связь ключевых факторов трансформации рынка труда, новых требований к компетенциям и институциональных механизмов управления

Фактор трансформации	Новые требования к компетенциям	Институциональные механизмы обеспечения
Автоматизация, ИИ, роботизация	<ul style="list-style-type: none"> - Критическое мышление - Этические аспекты ИИ - Архитектура цифровых платформ - Анализ больших данных 	<ul style="list-style-type: none"> - Прогнозирование отраслевых и региональных потребностей - Внедрение гибких профстандартов - Обновление программ
Гиг-экономика, удаленная занятость, проектная работа	<ul style="list-style-type: none"> - Самоорганизация и самоменеджмент - Управление проектами - Мультидисциплинарное взаимодействие 	<ul style="list-style-type: none"> - Сетевое взаимодействие образовательных кластеров и ЦОПП - Гибкие траектории и модульные программы - Наставничество
Демографические сдвиги (старение и сокращение молодежи)	<ul style="list-style-type: none"> - Наставничество - Обучение взрослых - Метакомпетенции: гибкость, умение учиться - Цифровая грамотность 	<ul style="list-style-type: none"> - Региональные образовательные альянсы - Профорientация и карьерное консультирование - Дистанционные форматы
Социально-психологические риски и стресс-факторы	<ul style="list-style-type: none"> - Саморегуляция и устойчивость к стрессу - Эмоциональный интеллект - Управление временем и ресурсами 	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение модулей по психологической поддержке - Карьерные сервисы - Адаптивные образовательные платформы
Надотраслевые и междисциплинарные навыки	<ul style="list-style-type: none"> - Коммуникация и командная работа - Управление конфликтами - Когнитивная гибкость - Этика цифрового поведения 	<ul style="list-style-type: none"> - Межотраслевые профессиональные стандарты - Разработка модулей по soft skills - Сотрудничество с работодателями и НКО
Устойчивое развитие, ESG, этика и новые ценности	<ul style="list-style-type: none"> - Экологическая ответственность - Цифровая и профессиональная этика - Социальная ответственность - Инклюзия и diversity 	<ul style="list-style-type: none"> - Обновление содержания программ - Создание новых профессий на стыке отраслей - Форсайт-сессии и партнерство с бизнесом

Таким образом, представленный анализ подчеркивает необходимость институционального управления развитием компетенций с учетом многомерных факторов трансформации рынка труда, что напрямую связано с научной новизной и гипотезой исследования.

В логике институционального анализа опережающее обучение не ограничивается оперативной модернизацией учебных программ. Оно задает качественно новую парадигму — не просто адаптироваться к изменениям, а формировать кадровый потенциал, способный предвосхищать технологические и социальные трансформации. Этот вывод служит методологическим основанием для перехода к следующему разделу, посвященному трансформации рынка труда в условиях глобальных изменений.

1.3. Трансформация рынка труда в условиях технологических и социально-экономических изменений

Новая экономика, технологическое развитие, демографические сдвиги, глобализация и социально-культурные тенденции стали вызовом в условиях беспрецедентных перемен и проблем, переживаемых сферой труда, перед необходимостью трансформации рынка труда. С позиции институциональной социологии управления эти изменения задают новые рамки согласования интересов всех участников сферы труда.

Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международной организации труда (далее МОТ) в докладе «Work for a Brighter Future - 2019»⁷⁴ подчеркивает необходимость решительных действий для адаптации систем подготовки кадров к технологическим сдвигам, включая распространение искусственного интеллекта, автоматизацию и роботизацию. Отмечается, что одновременно с созданием миллионов новых рабочих мест (например, за счет перехода к «зеленой экономике» и внедрения чистых производств) исчезнут устаревающие профессии, связанные с углеродозависимыми и ресурсоемкими отраслями. При этом ключевым риском становится быстрое устаревание профессиональных навыков, что требует от систем профессионального образования гибкости и способности к оперативному обновлению содержания обучения. МОТ, обладающая уникальной трехсторонней структурой управления (правительства, объединения работодателей и профсоюзов), фиксирует необходимость опоры на институциональные механизмы согласования интересов участников рынка труда и образовательной сферы. Россия, будучи членом МОТ с 1954 года, также ориентируется на эти принципы при разработке стратегий в области занятости.

⁷⁴ International Labour Organization. Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work. Report [Электронный ресурс]. — Geneva : International Labour Office, 2019. — 78 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (дата обращения: 07.07.2024).

К аналогичным выводам приходит и Всемирный экономический форум в докладе «Future of Jobs Report - 2025»⁷⁵, основанном на данных опроса более 1000 глобальных компаний, охватывающих 22 отраслевых кластера в 55 странах мира. Отчет фиксирует, что до 2025 года более 85 миллионов рабочих мест могут быть трансформированы или полностью исчезнуть, однако одновременно может появиться около 97 миллионов новых — в таких сферах, как устойчивое производство, информационная безопасность, разработка ИИ, анализ данных, проектирование цифровых продуктов. На первый план выходят метакомпетенции: способность к критическому мышлению, самообучению, междисциплинарному взаимодействию, а также владение цифровыми инструментами и креативными практиками.

По мнению автора, в этих условиях опережающее профессиональное образование следует рассматривать не как педагогическую методику, а как институциональный механизм согласования норм, ролей и интересов, способный обеспечивать устойчивость занятости в условиях высокой степени неопределенности.

Демографические изменения и сдвиги, при росте численности молодого населения в одних странах и старения населения в других, смогут повлиять и на рынки труда, и на системы социального обеспечения. При этом важно, что в своем докладе, Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда отмечает необходимость воспользоваться текущим моментом, дать раскрыться возможностям, создаваемым происходящими изменениями и трансформациями для повышения качества трудовой жизни, расширения возможностей выбора, открываемыми, чтобы построить лучшее будущее и обеспечить экономическую стабильность и социальную справедливость.

Современный рынок труда формируется под воздействием различных факторов и тенденций - экономических, организационных, технологических, социокультурных и психологических. Условия внешнего глобального вызова

⁷⁵ World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025 [Электронный ресурс]. — Geneva : World Economic Forum, 2025. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 07.01.2025).

ставят рынок труда перед необходимостью трансформации, в том числе, зачастую, вопреки экономически рациональному распределению фактора труда и с обесцениванием социальной значимости использования трудовых ресурсов, выявляя экономическую неэффективность при возникновении неравенства в доступе к качественным рабочим местам, дифференцированным территориально, гендерно, в соответствии с возрастом. Вместе с тем, основные цели стратегического развития рынка труда, как - то: полная занятость и рост уровня жизни сохраняют свою значимость.

Формирующиеся глобальные тенденции мирового рынка труда ставят ряд проблемных вопросов для решения как на уровне национальных рынков, так и на мировом рынке труда. В начале 2025 года Всемирный экономический форум подготовил новый отчет *Future of Jobs Report*⁷⁶ о будущем рабочих мест во всем мире. Отчет содержит информацию о тенденциях развития мирового рынка труда, востребованных навыках и профессий, о том, как и чему работодатели планируют обучать персонал и какие кадровые стратегии привлечения профессионалов собираются внедрять в течение следующих пяти лет. Исследование аккумулирует мнения крупнейших работодателей мира — более 1000 компаний, в которых работают более 14 миллионов представителей 22 различных отраслевых кластеров из 55 стран. Результаты опроса были дополнены аналитическими материалами ведущих цифровых платформ в сфере трудоустройства и обучения, включая ADP (разработчик HR-программного обеспечения), Coursera (онлайн-образование), Indeed (рекрутинговые сервисы) и LinkedIn (деловая социальная сеть). В отчете рассматривается, как такие макротенденции, как технологические изменения, геоэкономическая фрагментация, экономическая неопределенность, демографические сдвиги и «зеленая повестка», как по отдельности, так и в совокупности будут формировать и преобразовывать мировой рынок труда, повлияют на рабочие места и навыки, а также изменят стратегии трансформации рабочей силы.

⁷⁶ World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025 [Электронный ресурс]. — Geneva : World Economic Forum, 2025. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 07.01.2025).

Согласно опросу работодателей, проведенному с ориентиром на период 2025–2030 гг., среди ключевых макроэкономических факторов трансформации рынка труда выделяются рост стоимости жизни, замедление темпов экономического развития и ужесточение экологических регуляций. Так, около 47% респондентов отмечают влияние мер по сокращению углеродного следа, а 34% подчеркивают значимость внешнеполитической нестабильности и вооруженных конфликтов. Еще 23% связывают потенциальные изменения с ограничениями в международной торговле и инвестиционной политике. Отраслевые оценки варьируются: например, в автомобильной и аэрокосмической сферах 46% опрошенных прогнозируют перебои в логистике, тогда как в сырьевом и добывающем секторе этот показатель достигает 55%⁷⁷.

Особое внимание уделяется демографическим сдвигам. В то время как в развитых странах фиксируется тенденция к сокращению численности трудоспособного населения, государства «глобального Юга» демонстрируют устойчивый демографический рост. Прогноз Всемирного банка, приведенный в отчете Всемирного экономического форума, указывает, что в течение следующего десятилетия в странах с развивающейся экономикой на рынок труда выйдет порядка 1,2 млрд молодых людей, тогда как будет создано лишь около 420 млн рабочих мест⁷⁸. С точки зрения институциональной социологии управления это обостряет вопрос равного доступа к образованию и профессиональной мобильности, усиливая риски неравенства и структурной безработицы.

Тем не менее, определяющими для рынка труда, по мнению большинства опрошенных, становятся именно технологические факторы. Наибольшее число респондентов (60%) указали на трансформационный потенциал цифровизации и автоматизации бизнес-процессов. Особенно выделяется развитие технологий искусственного интеллекта: 86% участников опроса считают, что ИИ существенно повлияет на стратегию их компаний. В отдельных секторах эти показатели еще выше — 97% в финансовой сфере, 95% в электронной промышленности и 91% в

⁷⁷ World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025 [Электронный ресурс]. — Geneva : World Economic Forum, 2025. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 07.01.2025).

⁷⁸ Там же

образовании ⁷⁹. Для сравнения: роботизацию и автоматизацию процессов значимыми назвали 58% респондентов, а технологии в области производства и распределения энергии — лишь 41%. Большинство работодателей согласны с тем, что к 2030 году доля задач, выполняемых исключительно человеком, сократится, уступив место гибридным и полностью автоматизированным решениям ⁸⁰.

С точки зрения институционального анализа эти тенденции требуют не просто обновления содержания образовательных программ, но и развития механизмов прогнозирования компетенций и гибких управленческих стратегий, которые позволят своевременно адаптировать профессиональную подготовку к технологическим изменениям.

Несмотря на то, что российские компании не были непосредственно представлены в проведенном исследовании, по мнению автора, глобальные тренды цифровизации, ИИ и демографических сдвигов в полной мере актуальны и для российского рынка труда. Более того, они усиливаются внутренними факторами, такими как нехватка квалифицированной рабочей силы. В 2023 году глава Центробанка РФ Эльвира Набиуллина обозначила нехватку работников как одну из ключевых экономических проблем страны. Согласно докладу Банка России ⁸¹, опубликованному в феврале 2025 года, к концу 2024 года кадровый голод испытывали 69% российских предприятий, а уровень безработицы опустился до рекордно низких 2,3%. По словам вице-премьера РФ Александра Новака, экономике России уже не хватает около 1,5 млн высококвалифицированных специалистов, и, по прогнозам Минтруда, к 2030 году этот дефицит может вырасти до 3,1 млн работников.

Таким образом, Россия сталкивается с двойным вызовом: с одной стороны, глобальные макроэкономические и технологические тенденции требуют гибкости и способности к опережающему освоению новых профессий; с другой стороны, внутренние демографические и инфраструктурные ограничения усиливают

⁷⁹ Там же

⁸⁰ Там же

⁸¹ Региональная экономика: комментарии ГУ. Выпуск за февраль 2025 г. / Банк России [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/ (дата обращения: 13.04.2025)

институциональные риски для устойчивости рынка труда. По мнению автора, это подчеркивает важность развития опережающего профессионального образования не только как педагогической технологии, но и как системного механизма институционального согласования интересов государства, бизнеса и общества.

Наибольшая потребность в специалистах прогнозируется в обрабатывающих производствах, транспортировке и хранении, индустрии гостеприимства, сфере профессиональной деятельности и научных исследованиях. Внутри практически каждой отрасли прослеживается рост спроса на квалифицированных рабочих и IT-специалистов. Это подтверждается аналитическими данными Центра занятости и независимыми исследованиями кадрового рынка. Наибольший дефицит прогнозируется по профессиям, требующим высокой технологической подготовки и навыков работы с инновационными системами.

Прогнозируемая структура востребованных профессий до 2030 года отражает тенденции трансформации российского рынка труда под влиянием цифровизации, технологических сдвигов и перехода к устойчивому развитию. При составлении таблицы были учтены данные докладов Минтруда РФ, аналитические обзоры Национального агентства развития квалификаций (НАРК), отчеты World Economic Forum⁸² и исследования Высшей школы экономики о перспективных направлениях профессиональной подготовки⁸³.

Представленная таблица 9 демонстрирует основные отрасли с ожидаемым ростом потребности в кадрах, ключевые профессии и востребованные компетенции, что позволяет обосновать необходимость формирования опережающих образовательных программ, составлено автором на основе анализа данных Минтруда РФ, НАРК, World Economic Forum и ВШЭ.

⁸² World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025 [Электронный ресурс]. — Geneva : World Economic Forum, 2025. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 07.01.2025).

⁸³ Смирнов, С. А. Перспективные профессии и навыки для экономики знаний [Электронный ресурс] / С. А. Смирнов, [и др.]. — М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2021. — URL: <https://www.hse.ru/science/analytics/> (дата обращения: 06.07.2024).

Таблица 9 — Прогнозируемая структура востребованных профессий в РФ до 2030 года

Отрасль	Профессии с наибольшим спросом	Ключевые компетенции
Промышленность	Квалифицированные рабочие, электромонтажники, механики, ремонтники, операторы автоматизированных линий, инженеры по промышленной автоматизации	Техническая грамотность, работа с ЧПУ, обслуживание и ремонт оборудования, промышленная роботизация
Транспорт и логистика	Водители спецтехники, инженеры транспорта, операторы логистических систем, специалисты по управлению цепочками поставок, диспетчеры	Логистическая аналитика, цифровые системы управления транспортом, знание складских технологий, управление потоками
IT и цифровая индустрия	Разработчики программного обеспечения, специалисты по базам данных и сетям, специалисты по кибербезопасности, UX/UI-дизайнеры, дата-инженеры	Программирование, разработка интерфейсов, управление большими данными, защита информации
Образование и здравоохранение	Учителя, преподаватели колледжей, врачи, средний медперсонал, специалисты по телемедицине, методисты онлайн-курсов	Педагогические и коммуникативные навыки, цифровая грамотность, гибридные форматы обучения, работа с медицинскими ИТ-системами
Строительство	Рабочие-отделочники, архитекторы, проектировщики, BIM-менеджеры, инженеры по «зеленому» строительству	Проектирование в цифровых средах (BIM), энергоэффективность, устойчивое строительство, работа с экологическими стандартами
Научно-исследовательская сфера	Инженеры-технологи, проектные менеджеры, аналитики R&D, специалисты по	Управление проектами, исследовательские навыки, работа с интеллектуальной собственностью, коммерциализация разработок

Отрасль	Профессии с наибольшим спросом	Ключевые компетенции
	инновациям, менеджеры стартапов	
Агро- и биоэкономика	Агроинженеры, специалисты по биотехнологиям, агроэкологи, операторы агродронов	Цифровое земледелие, аграрные ИТ-технологии, биоинженерия, устойчивое управление ресурсами
Энергетика и «зеленая» экономика	Инженеры по ВИЭ, специалисты по энергоаудиту, менеджеры проектов в области ESG	Экологический менеджмент, возобновляемая энергетика, устойчивое развитие, энергоэффективность

С точки зрения институциональной социологии управления подобные прогнозы становятся не просто инструментом количественной оценки кадровой потребности, но и важнейшей основой для выстраивания механизмов согласования интересов государства, работодателей и образовательной системы. Как отмечает Ю.Е. Ефремова, стремительные темпы промышленной и технологической трансформации коренным образом перестраивают структуру национальных экономик, изменяя не только характер занятости, но и социально-трудовые отношения в целом. В этих условиях прогнозирование социально-экономических, отраслевых и региональных изменений приобретает статус ключевого инструмента государственного управления и требует гибкой институциональной инфраструктуры, способной учитывать баланс ресурсов и интересов участников рынка труда⁸⁴.

По мнению автора, такие данные и научные подходы подчеркивают, что формирование кадрового и технологического суверенитета страны невозможно без опоры на опережающее профессиональное образование. Именно оно позволяет гибко проектировать траектории подготовки кадров под задачи национальных проектов и стратегии, выстраивая новые формы партнерства между государством, бизнесом и образовательным сообществом.

⁸⁴ Ефремова Ю.Е. Разработка модели определения потребности в работниках перспективных специальностей и организация их опережающей подготовки в условиях глобализации и инновационного пути развития // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2014. — № 2. — С. 114.

В этой связи планы социально-экономического развития России на период 2025–2030 годов, включая обеспечение технологического и кадрового суверенитета, развитие инфраструктуры и создание новых отраслей, задают запрос на институциональные механизмы согласования норм и стандартов подготовки кадров. Это подтверждает актуальность продолжения национальных проектов и создания гибкой системы опережающего профессионального образования, что полностью соответствует новой модели экономического развития страны, обозначенной Президентом Российской Федерации В.В. Путиным.

ИТ-отрасль и процессы цифровизации являются ключевыми факторами трансформации структуры занятости. В настоящее время цифровые решения активно внедряются во все сферы экономики страны, ИТ-отрасль за шесть лет стала одной из самых быстрорастущих в российской экономике, увеличив свой вклад в ВВП почти в два раза. Анализируя данные доклада Центра конъюнктурных исследований Института статистических исследований и экономики знаний НИУ Высшей школы экономики деловой климат в ИТ-отрасли признали благоприятным для развития компаний 70% руководителей. Каждая третья организация при этом отмечает рост спроса на свои товары и услуги, а более 40% компаний говорят об увеличении числа клиентов. Более 30% опрошенных компаний отмечают рост продаж отечественных решений. Это самый большой показатель за последние пять лет. Каждая вторая организация в прошлом году запустила новый проект по разработке собственного программного обеспечения, а 38% увеличили инвестиции в это направление⁸⁵.

Вместе с тем, за последние 3 года кадровый дефицит в ИТ-отрасли достиг критического уровня и оказал значительное влияние на рынок труда. Так, например, в качестве кадрового барьера разработки программного обеспечения, в докладе отмечается острая проблема нехватки кадров, нарастающая с момента начала Пандемии COVID-19, когда это отмечали 40% ИТ- компаний, в течении последних 3-х подсанкционных лет проблема обострилась и стала актуальной уже

⁸⁵ Лола И.С., Асосков Д.Г. ИТ-отрасль в 2024 году: обзор деловых тенденций [Электронный ресурс]. — М.: НИУ ВШЭ, ИСИЭЗ, 2025. — С. 4. — URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1028543780.pdf> (дата обращения: 13.04.2025)

для 61% ИТ- компаний. Действительно, многие компании были вынуждены перейти на удаленный формат работы, что показало важность гибкости и адаптивности на рынке труда и ускорило процесс цифровизации и автоматизации. В результате, спрос на ИТ-специалистов значительно возрос⁸⁶.

Самым большим спросом, где рост отмечают 68% и 55% компаний соответственно, пользуются решения в области кибербезопасности и услуги центров обработки данных. Более 80% опрошенных считают, что в 2025 году самым большим спросом будут пользоваться продукты и услуги в сфере ИИ. Самый высокий рост прогнозируется в таких сферах, как искусственный интеллект, информационная безопасность, автоматизация бизнеса, облачные сервисы, интернет вещей⁸⁷.

Цифровая трансформация производственных и социальных процессов в Российской Федерации определена в Национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации». Цифровая трансформация рынка труда в России охватывает множество областей, связанных с рынком труда, таких как поиск работы, найм и увольнение, организация трудового процесса, обучение и развитие персонала, а также учет и управление кадровыми данными повышение эффективности процессов найма и подбора персонала, улучшение доступности поиска работы для соискателей, а также на содействие развитию карьеры и обучению работников.

Цифровизация в России рассматривается как системный процесс трансформации всех сфер общественной жизни и экономики, включая рынок труда и трудовые отношения, что требует модернизации нормативно-правовой базы и создания эффективных цифровых механизмов мониторинга и регулирования. В рамках реализации национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства» особое внимание уделяется развитию искусственного

⁸⁶ Лола И.С., Асосков Д.Г. ИТ-отрасль в 2024 году: обзор деловых тенденций [Электронный ресурс]. — М.: НИУ ВШЭ, ИСИЭЗ, 2025. — С. 15— URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1028543780.pdf> (дата обращения: 13.04.2025)

⁸⁷ Лола И.С., Асосков Д.Г. ИТ-отрасль в 2024 году: обзор деловых тенденций [Электронный ресурс]. — М.: НИУ ВШЭ, ИСИЭЗ, 2025. — С. 12. — URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1028543780.pdf> (дата обращения: 13.04.2025)

интеллекта, который, по мнению Председателя Правительства М.В. Мишустина⁸⁸, должен не вытеснять рабочую силу, а способствовать ее профессиональной адаптации и переобучению. Для достижения технологического лидерства в этой области необходимо расширение инфраструктуры обработки данных и сотрудничество с бизнесом. Важным направлением государственной политики также является формирование цифровых компетенций: в соответствии с Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203 и федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики» планируется к 2030 году обеспечить цифровыми навыками не менее 40% населения.

Цифровые технологии постепенно становятся неотъемлемой частью каждой сфер повседневной жизни. Сегодня сложно представить жизнь без помощи автоматизированных, электронно-коммуникационных и других новейших технологий, без возможностей доставки лекарств по заказу через онлайн-приложение, вызова такси через ЯндексGO, заказа товаров на маркетплейсах, онлайн-образования и дистанционной работы, онлайн общения, хранения фотографий и персональных данных в Облаках – все переходит в цифровую среду. Цифровизация различных отраслей народного хозяйства представляет собой своеобразный трамплин развития экономической структуры страны в целом.

Необходимость реализуемых на государственном уровне усилий обусловлена прогрессирующим влиянием цифровых навыков на все сферы социально-экономической жизни и, в частности, на рынок труда. Нужно быть готовым к тому, что экономика совместного потребления, которая пришла на смену экономике совместного производства, четвертая промышленная революция, при использовании искусственного интеллекта перевернет огромное количество отраслей. Появится совсем другая структура трудовых ресурсов. Для ответа на вызовы времени и технологические изменения в будущем России особенно необходимы изобретатели, инженеры и ученые. На это нацелены передовые

⁸⁸ Мишустин, М. В. Выступление на пленарном заседании конференции «Цифровая индустрия промышленной России» [Электронный ресурс]. — URL: <https://government.ru/news/46158/> (дата обращения: 07.08.2024).

инженерные школы, программа «Приоритет-2030», кампусы мирового уровня для студентов.

Проблематика влияния цифровизации на трудовые отношения только в последние пять лет стала предметом научных исследований на стыке экономики и юриспруденции, в том числе таких ученых, как Р. Бергер, Ж. Валендук, П. Вендрамин, В.Б. Гоулд, М. Грэхэм, Г. Джонсон, И. Досен, К. Лэнд-Казлаускас, Н.Л. Лютов, В. де Стефано и др.

Одним из актуальных вопросов современности остается оценка последствий цифровизации экономики и ее влияния на появление новых профессий, а также частичную или полную автоматизацию некоторых существующих на сегодняшний день профессий. Проблеме оценки результатов нарастающей технологической революции, появления новых профессий, отказа от привычных для человека сфер трудовой деятельности посвящены научные труды К. Шваб, Н. Бровко, Л. Есионовой, Ю. Чернышовой, В. Иванова, А. Петряева, Д. Маштакаевой, В. Пятановой, А. Дудочникова и др.

В Российской Федерации был сформирован комплексный прогноз кадровой потребности на пятилетний период, учитывающий параметры социально-экономического развития, демографические тенденции и приоритеты стратегического планирования. Как отметил Министр труда и социальной защиты А.О. Котяков⁸⁹ в докладе на заседании Совета Федерации 29 января 2025 года, прогноз охватывает как возникающую потребность, обусловленную ростом ключевых отраслей, так и замещающую потребность, связанную с ежегодным выбытием работников из трудового процесса. Всероссийский опрос, охвативший 260 тысяч работодателей и свыше 22 миллионов работников, а также обработка трех миллионов уникальных наименований должностей позволили сформировать детализированную структуру потребности по уровням квалификации и профессиональным направлениям.

⁸⁹ Котяков, А. О. Доклад на заседании Совета Федерации 29 января 2025 года [Электронный ресурс]. — URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/ministry/> (дата обращения: 02.02.2025).

В результате, в отраслевом разрезе, наибольшее количество специалистов необходимо будет привлечь в обрабатывающие производства, сферы транспортировки и хранения, индустрию гостеприимства, профессиональную деятельность и науку. При этом внутри практически каждой производственной отрасли будет наблюдаться рост потребности в квалифицированных рабочих и IT-специалистах.

Анализируя прогнозы и выводы различных экспертов можно выделить ключевые тренды и причины, которые определяют рабочие места и появление новых профессий в будущем:

- цифровизация всех сфер жизни, переход из аналоговой в цифровую реальность, время больших данных, искусственный интеллект, биотехнологии и биоинтерфейсы;
- автоматизация и роботизация, изменение роли труда человека;
- глобализация экономическая, технологическая и культурная, интеграция мировых экономик, международный обмен знаниями и технологиями;
- экологизация, решение экологических проблем, управление возобновляемыми источниками энергии, отходами;
- демографические изменения в обществе, старение населения, изменение образа жизни, стремление к здоровому образу жизни;
- становление сетевого общества, увеличение числа фрилансеров и интернет-предпринимателей;
- ускорение, как метатренд возрастающей скорости изменений под влиянием которого произойдут предыдущие 6 трендов.

Можно с уверенностью предположить, что не будет профессий, которым обучаются в юности раз и навсегда, но будут постоянно появляться новые профессии, которых еще нет, в том числе работа в виртуальной реальности; не будет простой рутинной работы за компьютером или работы на конвейере, тяжелой физической работы, будут решаться новые принципиально сложные задачи; изменится понятие иерархии, работник будет принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, исчезнут четкие границы между личным и рабочим

временем. Все эти изменения и тренды повлияют на рабочие места во всех сферах экономики. Новые рабочие задачи создадут новые профессии и потребуют от людей новых навыков. Основные из них:

- Концентрация и управление вниманием, осознанность;
- эмоциональная грамотность и эмоциональный интеллект, эмпатия;
- цифровая и медиа - грамотность, информационная гигиена;
- творчество, умение создавать новое и находить нестандартные решения;
- аналитическое и системное мышление, способность ставить и достигать цели;
- экологическое мышление;
- кросскультурность и кооперация, толерантность к (суб)культуре и возрасту других людей;
- способность к (само)обучению, умение выбирать индивидуальную стратегию обучения, саморазвитие;

В современном мире, где изменения происходят с невероятной скоростью, важно понимать, какие профессии будут востребованы в ближайшие десятилетия. Это профессии, которые имеют высокий потенциал роста и востребованности в будущем. Такие профессии связаны с новыми технологиями, изменениями в экономике и обществе, те, которые развиваются и создаются профессии на стыке нескольких дисциплин. Они дополняют или заменяют уже существующие профессии.

«РБК Тренды»⁹⁰ проанализировали прогнозы футурологов и исследователей по всему миру, составили свой список 150 профессий будущего. В него вошли реалистичные профессии, которые уже появились или в ближайшее время появятся в 19 отраслях: Медицина, Экология, Информационные технологии (ИТ) Биотехнологии, Робототехника, Сельское хозяйство, Транспорт, Энергетика и ресурсы, Строительство, Легкая промышленность, Социальная сфера, Безопасность, Бизнес и финансы, Детские товары и сервисы, Образование, Масс-медиа, Культура и искусство, Туризм и гостеприимство, Космос. Согласно

⁹⁰ 150 профессий будущего // РБК Тренды [Электронный ресурс]. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5d6e48529a7947777002717b> (дата обращения: 13.04.2025).

прогнозам, в будущем будет происходить смена 4-6 профессий в течение жизни, при этом, в любом возрасте, поскольку приобретенные навыки требуют постоянного развития. Многие новые профессии уже сегодня появляются на стыке разных отраслей: IT и строительства, науки и искусства, управления персоналом и маркетинга, для многих профессий будут нужны междисциплинарные знания, так как большинство профессий будущего появятся на стыке двух или нескольких существующих направлений. Поэтому многим специалистам в ближайшем будущем понадобится понимание процессов в смежных областях. Также важно и развитие таких навыков, как критическое мышление, эмпатия, креативность, коммуникабельность. Системность мышления также является важной компетенцией для решения задач, связанных с оценкой информации и принятием решений. Таким образом, автор считает, что проанализированные тенденции и прогнозы показывают, что структура рынка труда в России и в мире будет радикально трансформироваться за счет цифровизации, экологизации и демографических сдвигов. Это требует формирования гибких и опережающих образовательных программ, ориентированных не только на профессиональные навыки, но и на развитие метакомпетенций и способности к обучению на протяжении всей жизни.

Оценивая реалистичность представленных в списке профессий будущего по названным отраслям, можно отметить, что, например, по данным Всемирной организации здравоохранения⁹¹, к 2030 году в мире будет ощущаться нехватка 18 миллионов медицинских работников - специалистов с междисциплинарными знаниями и навыками.

Решить эту проблему, но не в полной мере, должны новые технологии, при этом основные тенденции, формирующие Медицину будущего, включают персонализированную и превентивную медицину, телемедицину и удаленную диагностику, генную терапию и редактирование генома, профессиональные

⁹¹ Working for Health and Growth: Investing in the Health Workforce: доклад Высокой комиссии по вопросам занятости в здравоохранении и экономического роста / Всемирная организация здравоохранения. — Женева: ВОЗ, 2016. — 96 с. — URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf?sequence=1> (дата обращения: 13.04.2025).

решения в области генетики и трансплантологии, а также анализ больших данных в здравоохранении. Новые профессии на стыке медицины, биологии и IT должны изменить в ближайшие десятилетия здравоохранение.

Глобальные технологические сдвиги, цифровизация, развитие искусственного интеллекта и изменение структуры потребления стимулируют формирование новых профессий практически во всех отраслях экономики. В экологии растет потребность в специалистах по климатическому моделированию, управлению природными ресурсами и разработке устойчивых экологических решений. В IT — в разработчиках нейросетей, аналитиках больших данных и специалистах по кибербезопасности. Роботизация и интеллектуальные машины трансформируют промышленность, транспорт и сельское хозяйство, способствуя появлению профессий, связанных с обслуживанием автоматизированных систем и управлением цифровыми платформами. В строительстве актуализируются направления, связанные с проектированием «умных» городов, архитектурой на основе устойчивых технологий и использованием ИИ в инженерных расчетах. Легкая промышленность и индустрия моды развиваются на стыке материаловедения, химии и цифрового дизайна. В социальной сфере, туризме и медиа появляются гибридные профессии, ориентированные на цифровое взаимодействие и персонализированные сервисы. Особую динамику демонстрирует сфера образования, где наряду с традиционными педагогическими ролями востребованы специалисты по цифровой педагогике, разработке интерактивного контента, VR/AR-обучению и обучающей аналитике. Это направление становится ключевым в обеспечении межотраслевого кадрового перехода, поскольку именно в образовании формируются навыки, необходимые для интеграции человека в трансформирующуюся профессиональную среду.

Мир стремительно движется к следующему этапу Космической эры. Появились и продолжают появляться совершенно новые, связанные с космосом профессии. В ближайшие десятилетия человечество приступит к завоеванию далекого космоса, когда специалисты будущих профессий будут выполнять новые виды деятельности за пределами Земли. Этот скачок в истории человечества

откроет различные направления на рынке труда отрасли Космос. В космосе может возникнуть множество непредвиденных обстоятельств, количество людей на борту ограничено и поэтому будут необходимы специалисты, способные выполнять несколько задач, обладающие техническими знаниями, критическим мышлением и умением импровизированно решать проблемы.

Все рассмотренные тенденции актуальны и для России. В связи с трансформацией рынка труда, снижением объема низкоквалифицированного труда, повсеместном внедрении автоматизации, ИИ и робототехники, развитием электронных сервисов и онлайн-маркетов прогноз Минэкономразвития⁹² определяет к 2030 году сокращение спроса на работников в совокупности на 720 тыс. человек, который отразится на таких отраслях, как сельское хозяйство, финансы и страховая деятельность, сферы недвижимости и торговли. Российский рынок труда имеет много общего с мировым. Кроме этого, для РФ в настоящее время характерна нехватка трудовых ресурсов по всей стране. Это связано в том числе с демографической ямой: с 2008 года каждый следующий год на рынок труда выходит примерно на 100 тыс. меньше молодых специалистов. Согласно исследованию Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики⁹³, к 2030 году в результате технологического развития в мире трансформируются более 1 млрд рабочих мест. В ближайшие пять лет должны измениться около 40% основных навыков работников, а почти 2/3 детей, которые пошли в школу в 2016 году, в будущем будут заняты на должностях, которых пока не существует.

Это важно не только с точки зрения перспектив замены работников машинами, роботизированным оборудованием. Гораздо большее значение имеет то, какие навыки будут требоваться от людей в этой новой реальности. Авторы российского проекта «Атлас новых профессий», созданного экспертами Агентства

⁹² Министерство экономического развития Российской Федерации. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/3a028aa52e4e997f8d3a53f8d10ae7a1/prognoz2030.pdf> (дата обращения: 07.07.2025).

⁹³ Смирнов, С. А., Лукьянова, А. Л., Ярочкина, Е. В. Перспективы трансформации рынка труда под влиянием технологических изменений [Электронный ресурс] / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — URL: <https://issek.hse.ru/forecasting/> (дата обращения: 07.03.2024).

стратегических инициатив и Московской школы управления «Сколково», при участии Минобрнауки РФ считают, что в будущем востребованными станут «надпрофессиональные» навыки и приводят список важных социально-эмоциональных компетенций (soft skills): мультиязычность и мультикультурность, навыки межотраслевой коммуникации, клиентоориентированность, умение управлять проектами и процессами, работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, способность к художественному творчеству, умение работать с людьми, системное мышление, навыки бережливого производства, экологическое мышление. Все больше ценятся навыки междисциплинарного характера, так как многие рабочие задачи требуют комплексного подхода и знания из разных областей.

С учетом всех вышеописанных трендов можно выделить несколько направлений, которые будут особенно востребованы в будущем. Эти направления включают в себя как технологические, так и социальные и экологические профессии, отражающие изменения в обществе и экономике и требуют навыков, связанных с ИИ, анализом данных и управлением технологиями.

В современном мире, где технологии развиваются с большой скоростью, понимание будущего рынка труда становится очень важным. Профессии, которые имеют высокий потенциал роста и востребованности в будущем, связанные с новыми технологиями, изменениями в экономике и обществе - перспективные профессии. Понимание этих профессий дает возможность ориентироваться на рынке труда, сделать осознанный выбор карьерных путей, которые будут актуальными и через несколько лет, а также подготовиться к возможным изменениям. С учетом этих факторов, особенно актуальным становится определение профессий, которые будут востребованы в ближайшие десятилетия. Таким образом, представленные данные и отраслевые прогнозы отечественных и зарубежных экспертов позволяют сделать вывод о том, что структура рынка труда будет кардинально меняться под влиянием технологических, экологических и демографических факторов.

Автор считает, что такие трансформации объективно обосновывают необходимость гибких моделей опережающей профессиональной подготовки, направленной на развитие не только профессиональных навыков, но и надпрофессиональных, междисциплинарных и социальных компетенций. Эти выводы станут основой для дальнейшего раскрытия механизмов опережающего обучения в последующих разделах работы.

По мнению автора, данные профессии иллюстрируют не только смену технологической парадигмы, но и необходимость выстраивания гибкой институциональной инфраструктуры, способной прогнозировать потребности и координировать взаимодействие акторов рынка труда и системы образования. Эти изменения подчеркивают роль опережающего обучения как неотъемлемого элемента институционального согласования интересов государства, бизнеса и общества.

С ростом новых профессий усиливаются риски институционального неравенства: углубляется цифровой разрыв, формируется новая граница между обладателями и не обладающими метакомпетенциями и гибкими навыками. Это фиксируется как на глобальном уровне, так и в российских исследованиях⁹⁴. С позиции социологии управления такие риски должны рассматриваться не только как социальная угроза, но и как вызов для систем опережающего профессионального образования, которые должны обеспечивать равный доступ к новым возможностям занятости.

В этой логике опережающее профессиональное образование перестает быть исключительно каналом передачи знаний: оно превращается в стратегический механизм формирования человеческого капитала, готового к упреждающему освоению новых профессиональных ролей.

Проведенный анализ показывает, что трансформация занятости диктует необходимость развития опережающих образовательных моделей как базовых

⁹⁴ Смирнов, С. А., Лукьянова, А. Л., Ярочкина, Е. В. Перспективы трансформации рынка труда под влиянием технологических изменений [Электронный ресурс] / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — URL: <https://issek.hse.ru/forecasting/> (дата обращения: 07.03.2024).

механизмов институционального согласования и стратегического управления кадровым потенциалом.

По результатам проведенного анализа теоретических основ, институциональных подходов и прогностических тенденций развития рынка труда позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Современная система профессионального образования находится в стадии институциональной трансформации: она переходит от классической модели воспроизводства знаний к гибкой и прогностически ориентированной системе, способной адекватно реагировать на технологические, экономические и демографические вызовы.

2. Опережающее профессиональное образование следует рассматривать не только как педагогическую методику или технологию, но и как целостный институциональный механизм, обеспечивающий согласование интересов государства, работодателей, образовательных организаций и общества в целом.

3. Мировой и российский опыт демонстрирует устойчивость и эффективность систем опережающего обучения там, где выстроены механизмы долгосрочного прогнозирования компетенций, модульной гибкости образовательных программ и стратегического партнерства с индустриальными и кластерными структурами.

4. Институциональная социология управления подчеркивает важность согласования формальных и неформальных норм, а также развитие механизмов прогноза кадровой потребности как основы устойчивого развития рынка труда. Ключевую роль играет институциональная готовность системы образования к обновлению и своевременной адаптации.

5. Анализ современных тенденций на глобальном и национальном рынках труда — включая цифровизацию, автоматизацию, экологизацию, демографические сдвиги — подтверждает, что устойчивость занятости возможна только при развитии метакомпетенций, междисциплинарного взаимодействия и способности к самообучению.

6. Прогнозируемая структура востребованных профессий в России до 2030 года показывает, что акцент смещается в сторону квалифицированных рабочих, инженеров, IT-специалистов, а также профессионалов с гибкими и надпрофессиональными навыками. Это диктует необходимость опережающего обновления содержания подготовки кадров и формирования гибких индивидуальных образовательных траекторий.

7. С точки зрения социологии управления, опережающее профессиональное образование становится стратегическим механизмом институционального согласования интересов акторов рынка труда и образовательной среды, что особенно важно в условиях высокой неопределенности и ускоряющихся изменений.

Сформулированные выводы задают методологическую и институциональную рамку для перехода ко второй главе исследования, посвященной анализу технологий, моделей, практик и механизмов управления опережающим профессиональным образованием.

Во второй главе особое внимание будет уделено выявлению и обоснованию условий, способствующих повышению эффективности существующих управленческих моделей, а также разработке предложений по их оптимизации в контексте трансформации рынка труда.

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ ОПЕРЕЖАЮЩИМ ОБУЧЕНИЕМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Технологии и содержание опережающего обучения

В современной системе профессионального образования России опережающее обучение реализуется через ряд ключевых технологий, направленных на повышение гибкости и адаптивности образовательного процесса. Одним из примеров является деятельность Центров опережающей профессиональной подготовки ⁹⁵ (далее ЦОПП).

Образовательные программы ЦОПП строятся на модульной основе с применением принципа «конструктора компетенций», позволяющего формировать индивидуальные траектории обучения на основе профессионального профиля и запросов заказчика. Модули охватывают различные профессиональные области и требуют соответствующей инфраструктуры и компетентных преподавателей.

ЦОПП функционируют в модели сетевого взаимодействия, объединяя усилия образовательных организаций, предприятий, профессиональных сообществ и центров занятости. Центр выступает в роли интегратора, обеспечивая быструю разработку и реализацию программ под конкретные региональные и индивидуальные потребности. Таким образом, деятельность ЦОПП демонстрирует практическую реализацию элементов структурно-функциональной модели управления развитием опережающего обучения на региональном уровне.

Ключевым элементом является цифровая платформа ЦОПП — единое окно доступа к образовательным ресурсам региона, обеспечивающее цифровую трансформацию подготовки кадров и эффективное взаимодействие всех участников. Платформа служит инструментом интеграции, обмена данными и адаптации системы подготовки к вызовам экономики будущего. Цифровая

⁹⁵ Для чего нужны Центры опережающей профессиональной подготовки? // Вестник образования. – 2023. – URL: <https://vestnik.edu.ru/main-topic/dlia-chego-nuzhny-tsentry-operezhaushchei-professionalnoi-podgotovki> (дата обращения: 15.05.2024)

платформа ЦОПП Свердловской области агрегирует более 1155 образовательных программ, охватывая ключевые направления развития экономики региона.

На уровне колледжей эти ключевые технологии — цифровая платформа, LMS, VR-модули, гибридные форматы и модульная структура программ — проявляются в практической организации гибкой подготовки кадров, мониторинга учебного процесса и индивидуализации образовательных маршрутов. Применение VR-симуляторов, LMS-платформ и модульных программ полностью соответствует концепции Industry 4.0, формируя единую цифровую экосистему, способную адаптироваться под новые технологические уклады.

Например, в Свердловской области ЦОПП обеспечивает интеграцию колледжей и отраслевых партнеров, реализуя модульные программы по запросам работодателей. Таким образом, практическая реализация технологий опережающего обучения обеспечивается за счет формирования отраслевых кластеров в том числе и в рамках федерального проекта «Профессионалитет», и для координации деятельности колледжей через Центр опережающей профессиональной подготовки.

По данным официального портала «Профессионалитет»⁹⁶ и регионального ЦОПП⁹⁷, на 2024–2026 годы в регионе создано семь отраслевых кластеров, каждый из которых объединяет базовые площадки — колледжи и техникумы — с работодателями и организациями дополнительного профессионального образования (Рисунок 1).

⁹⁶ Профессионалитет : официальный портал федерального проекта [Электронный ресурс]. — URL: <https://япроф.рф> (дата обращения: 07.06.2025).

⁹⁷ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Годовой отчет о деятельности за 2023 год [Электронный ресурс]. — URL: <https://corp96.ru/> (дата обращения: 07.06.2025).

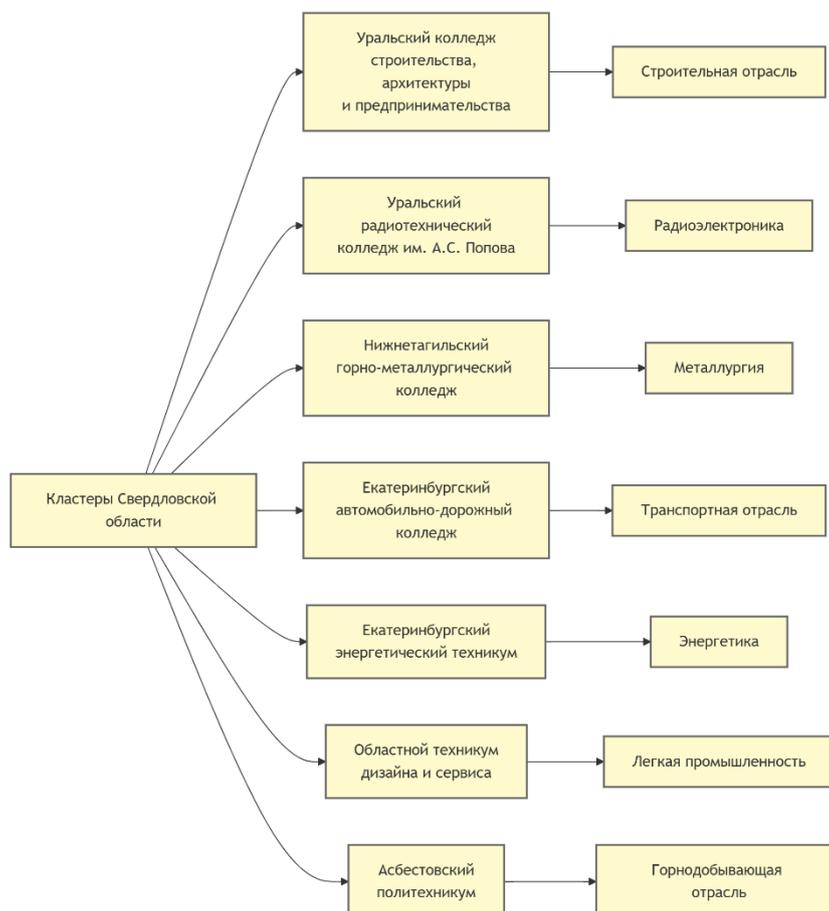


Рисунок 1 — Структура образовательных кластеров Свердловской области по отраслевой принадлежности

На базе указанных колледжей и техникумов формируются сетевые партнерства: каждый кластер объединяет от 5 до 10 промышленных партнеров, включая ведущие строительные компании, предприятия радиоэлектронной промышленности, горно-металлургические комбинаты, энергетические корпорации и логистические холдинги региона.

Ключевой элемент управленческой модели ЦОП — интеграция модульных программ («конструктор компетенций»), позволяющая разрабатывать гибкие образовательные траектории. Студенты могут самостоятельно выбирать профессиональные модули в рамках отраслевой специализации, совмещая обязательную часть программы и вариативные блоки.

Кроме того, в рамках всех кластеров функционирует региональная цифровая платформа, которая обеспечивает и мониторинг успеваемости, ведения электронных портфолио, отслеживания индивидуальных траекторий студентов и

эффективность реализуемых образовательных программ для бизнеса. Использование LMS и электронных сервисов профориентации расширяет возможности для персонализации образовательного процесса и выбора желаемого направления для личностного и карьерного развития.

Например, в строительном кластере (на базе ГАПОУ СО «УКСАП») запущены модульные программы по таким направлениям, как архитектурное проектирование, BIM-технологии, управление проектами в строительстве. Образовательный процесс организован с опорой на гибридный формат: часть занятий проходит на площадках партнерских предприятий и в проектных мастерских.

В кластере «Радиоэлектроника» (на базе Радиотехнического колледжа им. А.С. Попова) особый акцент делается на подготовку специалистов по обслуживанию радиоэлектронных систем, микроэлектронике, системам связи. В рамках сетевого взаимодействия студенты проходят практику в лабораториях предприятий и участвуют в разработке пилотных технологических решений.

По данным ЦОПП⁹⁸, ежегодно в сетевых кластерах Свердловской области задействовано не менее 2500 студентов, обучающихся по гибким модулям и индивидуальным траекториям под запросы региональной экономики.

Свердловская область не единственная, которая делает акцент на взаимодействие образования и работодателей. Аналогичные практики реализуются и в других регионах.

Например, в Татарстане на базе Казанского техникума информационных технологий и связи применяются VR-симуляции, гибридные программы и цифровые тренажеры для подготовки кадров предприятий «КАМАЗ» и «Татнефть» — ежегодно в такие модули вовлекается более 600 студентов, которые отрабатывают практические сценарии еще до выхода на производство.

В Тюменской области активно развивается дуальное обучение и наставничество с корпоративными университетами нефтегазовых компаний. По

⁹⁸ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Годовой отчет о деятельности за 2023 год [Электронный ресурс]. — URL: <https://corp96.ru/> (дата обращения: 07.06.2025).

данным регионального департамента образования, более 1200 студентов СПО ежегодно проходят практическую подготовку на базе партнерских предприятий «Газпром нефти» и «Сибура».

В Томской области развивается пилотная модель сетевого взаимодействия колледжей и вузов через проектные мастерские и хакатоны: в рамках томского «Научно-образовательного центра мирового уровня» создан кластер высоких технологий, где свыше 500 студентов СПО и вузов участвуют в совместных кейс-проектах с промышленными партнерами региона.

В Кузбассе в рамках проекта «Профессионалитет» действует угледобывающий кластер с упором на цифровизацию и безопасные технологии шахтной подготовки — только в 2023 году подготовку прошли более 800 студентов Кемеровского горнотехнического техникума и профильных колледжей в Междуреченске и Прокопьевске.

Очевидно, что такой подход комплексного взаимодействия основных социологических акторов позволяет выстраивать опережающие модели подготовки кадров, согласующиеся с прогнозами потребностей рынка труда и приоритетами социально-экономического развития региона.

В таблице 10 приведен структурированный обзор новых отраслевых кластеров на примере Свердловской области, их базовых площадок и ключевых технологий. Дополнительно выделены прогнозируемые эффекты реализации и организационно-управленческие барьеры, которые станут предметом диагностики в параграфе 2.2.

Таблица 10 — Отраслевые кластеры «Профессионалитета» в Свердловской области: ключевые технологии и ожидаемые эффекты

Направление	Базовая площадка	Примеры технологий и форматов реализации	Ожидаемый эффект	Ключевые барьеры внедрения
Строительная отрасль	Уральский колледж строительства,	Модульные программы, BIM-технологии,	Гибкая подготовка проектировщик	Ограниченная база оборудования,

Направление	Базовая площадка	Примеры технологий и форматов реализации	Ожидаемый эффект	Ключевые барьеры внедрения
	архитектуры и предпринимательства	проектные мастерские	ов, навыки работы с BIM	нехватка ИТ-преподавателей
Радиоэлектроника	Радиотехнический колледж им. А.С. Попова	Микроэлектроника, LMS, профориентационные сервисы	Опережающая подготовка кадров под микроэлектронные технологии	Слабая база практик у части студентов, кадровый дефицит наставников
Металлургия	Нижнетагильский горно-металлургический колледж	Конструктор компетенций, дуальное обучение	Раннее вовлечение студентов в производство	Разрыв связи колледж–предприятие
Транспортная отрасль	Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж	Гибридное обучение, наставничество	Актуализация компетенций под новые транспортные сервисы	Несогласованность программ и производственного графика
Энергетика	Екатеринбургский энергетический техникум	LMS, модульные курсы	Индивидуальные траектории под региональные проекты	Дефицит преподавателей с практическим опытом
Легкая промышленность	Областной техникум дизайна и сервиса	Модульные программы, цифровая платформа	Подготовка кадров для гибкого производства, индивидуальные проекты	Недостаток сетевого взаимодействия с бизнесом
Горнодобывающая отрасль	Асбестовский политехникум	Наставничество, сетевое взаимодействие	Формирование опережающих компетенций под новые месторождения	Сложности по обновлению материально-технической базы

Таким образом, данные, представленные в таблице 10, позволяют зафиксировать ключевые отраслевые направления, реальные образовательные площадки и технологии, применяемые в рамках кластеров «Профессионалитета» Свердловской области. Отраженные в таблице прогнозируемые эффекты и

управленческие барьеры подтверждают необходимость последующего анализа факторов эффективности и проблемных зон реализации опережающего обучения.

В современных условиях содержание программ опережающего обучения формируется на основе форсайт-данных о перспективных профессиях, результатах мониторинга кадровых потребностей региона и отраслевых прогнозов. Ключевым инструментом становится модульный принцип «конструктора компетенций», который позволяет проектировать образовательные маршруты под индивидуальные запросы студентов и работодателей.

Ключевая особенность модульной структуры — это сочетание обязательных и вариативных блоков. Обязательные модули направлены на формирование профессиональных компетенций по профилю специальности, тогда как вариативные модули обеспечивают развитие дополнительных и надпрофессиональных навыков.

Так, в Нижнетагильском горно-металлургическом колледже реализуются модули по промышленной безопасности, охране труда и экологическому менеджменту, которые встроены в программы горнодобывающего направления. Практическая подготовка студентов проходит на базе предприятий горнодобывающего комплекса Урала, включая ПАО «ЕВРАЗ» и ряд угледобывающих компаний региона.

В Уральском колледже строительства, архитектуры и предпринимательства студенты осваивают модули «Проектное управление в строительстве» и «Работа с BIM-технологиями», что повышает их готовность к работе в цифровой строительной среде. Отдельные модули реализуются при поддержке индустриального партнера «BERGAUF» — компании, поставляющей строительные материалы и технологии, и ряда проектных бюро, где студенты выполняют практические задания в рамках гибридного обучения.

В Тюменском колледже индустрии питания, коммерции и сервиса развиваются практики наставничества и гибридного обучения: студенты проходят часть практических модулей в партнерских компаниях сферы общественного питания и индустрии гостеприимства, таких как сеть ресторанов «МаксиМ»,

региональные кейтеринговые службы и гостиничные комплексы. Это способствует развитию как профессиональных, так и надпрофессиональных компетенций в реальных условиях обслуживания клиентов.

В Екатеринбургском энергетическом техникуме, входящем в отраслевой кластер топливно-энергетического комплекса региона, внедрены модули по энергоэффективным технологиям, управлению цифровыми подстанциями и мониторингу энергопотребления. Студенты изучают основы интеграции возобновляемых источников энергии и низкоуглеродной генерации в региональные энергосистемы. Практическая подготовка организована при поддержке филиалов ПАО «Россети Урал» и локальных ТЭЦ Екатеринбурга.

Аналогичные модули реализуются и в колледжах группы «Россети» в ряде регионов России: здесь развиваются программы по Smart Grid («умные сети»), цифровизации энергоснабжения и прогнозированию баланса энергопотребления с опорой на корпоративные университеты и наставничество от специалистов энергокомплекса.

Для примера, в Тюменской области Тюменский колледж энергетики и связи активно развивает дуальное обучение совместно с нефтегазовыми предприятиями — такими как «Газпром нефть» и «Сибур». В учебные планы включены модули по энергоменеджменту и цифровым системам учета, что позволяет студентам участвовать в пилотных проектах по модернизации региональных сетей и нефтегазовой инфраструктуры.

По данным аналитического отчета ЦОПП Свердловской области⁹⁹, до 60% образовательных программ реализуются в гибридном формате с применением модульной структуры, что способствует формированию персонализированных траекторий. Такие блоки помогают студентам быть готовыми к изменениям рынка труда и новым технологиям.

⁹⁹ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Раздел «Взаимодействие» [Электронный ресурс]. URL: <https://ср.сorr66.ru/collaboration> (дата обращения: 09.07.2024).

По данным типовой методики оценки образовательных программ, применяемой ЦОПП Свердловской области¹⁰⁰ в 2022-2024 годах, контент-анализ учебных планов показывает, что надпрофессиональные модули составляют от 15% до 25% от общей трудоемкости программ, а в некоторых проектах модульные блоки обновляются ежегодно на основе запросов работодателей и прогнозов кадровой потребности региона. Включение гибких модулей и принципа «конструктора компетенций» обеспечивает адаптацию образовательных программ под запросы конкретных отраслей и предприятий. Это подтверждает значимость модульной архитектуры как механизма реализации опережающего обучения.

Для наглядности на основе данных контент-анализа учебных планов ЦОПП и мониторинга образовательных организаций региона в 2023–2025 гг. можно выделить типовые отраслевые модули и примерные доли их включения в программы. Эти данные, представленные в таблице 11 иллюстрируют, какие именно профессиональные и надпрофессиональные компетенции развиваются в рамках гибкой модульной структуры, формирующей опережающий профиль выпускника.

Таблица 11 — Примеры модулей и их доля в структуре программ опережающего обучения

Отрасль	Примеры модулей	Примерная доля в программе
Строительство	ВМ-технологии, проектное управление, сметное дело, цифровая экспертиза проектов	20–25%
Радиоэлектроника	Проектирование микроэлектроники, кибербезопасность, системы связи	15–20%
Энергетика	Возобновляемые источники энергии, зеленая генерация, энергосбережение	10–15%
Горнодобывающая отрасль	Охрана труда в шахтах, цифровизация процессов, безопасные технологии добычи	10–15%
Легкая промышленность	Цифровое проектирование изделий, гибкое производство, управление цепями поставок	15–20%

¹⁰⁰ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Раздел «Взаимодействие» [Электронный ресурс]. URL: <https://cp.corr66.ru/collaboration> (дата обращения: 09.07.2024).

Отрасль	Примеры модулей	Примерная доля в программе
Надпрофессиональные модули	Soft skills (командная работа, коммуникация), критическое мышление, ESG-навыки	Интегрированы во все блоки

Актуализация содержания и модульной структуры обеспечивается регулярными форсайт-сессиями, опросами работодателей, анализом профилей выпускников и чек-листами мониторинга качества программ (Приложение 1).

Дополнительно модули по развитию гибких и надпрофессиональных навыков все активнее интегрируются не только в программы базового среднего профессионального образования, но и в программы переподготовки, краткосрочные курсы и корпоративное обучение для взрослого населения. Опережающие образовательные практики выступают как инструмент социального управления занятостью и механизм поддержания устойчивости региональных и корпоративных рынков труда. По данным федерального проекта «Содействие занятости», за 2023 год более 320 тысяч человек по всей России прошли профессиональное обучение и дополнительную подготовку по гибким программам, рассчитанным на быстрое освоение новых компетенций под запросы работодателей.

Только в Свердловской области в 2023 году свыше 7 тысяч человек переобучились по модулям и программам, реализуемым через ЦОПП и Центры занятости¹⁰¹. В этих курсах так же используется принцип «конструктора компетенций» и цифровые платформы, что обеспечивает персонализированный подход к выбору учебных блоков.

Проект «Содействие занятости»¹⁰² входит в состав национального проекта «Демография» и напрямую поддерживает цели опережающей подготовки кадров в условиях трансформации рынка труда. Внедрение модульных программ и soft skills-блоков в систему обучения взрослых позволяет снизить риск структурной

¹⁰¹ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Раздел «Программы» [Электронный ресурс]. URL: <https://ср.сopр66.ru/programs> (дата обращения: 09.07.2024).

¹⁰² Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Проект «Содействие занятости» (нацпроект «Демография») [Электронный ресурс]. URL: https://xn--80aарampемсchfmo7a3с9ehj.xn--plai/projects/demografiya/sodeystvie_zanyatosti/ (дата обращения: 09.07.2024).

безработицы и повысить профессиональную мобильность граждан, включая работников предприятий, находящихся под риском высвобождения.

Таким образом, опережающие технологии и гибкие образовательные модели выходят за рамки системы колледжей и охватывают все возрастные группы, что соответствует задачам стратегического управления человеческим капиталом на федеральном и региональном уровнях.

С точки зрения технократического подхода, опережающая подготовка кадров трактуется как инструмент адаптации к будущим техническим и технологическим изменениям в производственной среде. В данной интерпретации обучение служит основой для освоения профессий, связанных с технологиями, которые находятся на этапе формирования. Таким образом, профессиональное образование становится тесно связано с перспективным содержанием труда, ориентированным на использование новых видов техники и технологических решений. Такой подход требует предварительной оценки потенциальных трансформаций в структуре трудовой деятельности и построения образовательного процесса с опорой на прогнозные данные.

Элементы опережающего обучения реализуются на нескольких уровнях: от федеральных ЦОПП и отраслевых кластеров до корпоративных программ и индивидуальных образовательных траекторий студентов и взрослых слушателей. Каждый уровень требует специфических управленческих и методических механизмов.

Для наглядности структура реализации представлена в таблице 12, которая обобщает ключевые примеры из практики, основные технологии и типичные барьеры, выявленные в ходе анализа кейсов и материалов ЦОПП и партнерских образовательных организаций.

Таблица 12 — Реализация опережающего обучения на разных уровнях

Уровень реализации	Пример из практики	Основные технологии	Ключевые барьеры внедрения
Национальный / региональный	Федеральная сеть ЦОПП (100 центров),	Модульные программы, конструктор	Нехватка кадров, различия

Уровень реализации	Пример из практики	Основные технологии	Ключевые барьеры внедрения
	кластеры «Профессионалитета»	компетенций, цифровая платформа	инфраструктуры регионов
Корпоративный	Корпоративные университеты и дуальное обучение (нефтегаз, машиностроение)	Программы ДПО, наставничество, гибридные форматы	Слабая интеграция с базовыми программами СПО
Индивидуальный	Индивидуальные траектории студентов, переподготовка взрослых через «Содействие занятости»	Soft skills, ESG-блоки, форсайт-модули	Недостаточная цифровая грамотность, мотивация взрослых

В масштабах государства или региона она служит инструментом стратегического развития, направленного на общее повышение уровня образования населения, формирование кадрового потенциала для решения перспективных задач в научной, технологической и социокультурной сферах. На уровне предприятий опережающее обучение выступает как составная часть системы дополнительного профессионального образования, ориентированного на развитие персонала с учетом его должностных функций и требований к будущим технологическим изменениям. В данном контексте обучение носит упреждающий характер и может рассматриваться как мера подготовки к предполагаемым внешним и внутренним изменениям: от внедрения новых производственных решений до расширения масштабов деятельности организации¹⁰³. На индивидуальном уровне реализация опережающего обучения направлена на всестороннее развитие личности и повышение ее конкурентоспособности в условиях быстро меняющегося профессионального ландшафта. В данном контексте акцент делается не столько на подготовку к конкретной должности, сколько на формирование универсальных навыков, обеспечивающих способность к быстрому освоению новых знаний, технологий и даже смене профессиональной

¹⁰³ Новиков П. М. Опережающее профессиональное образование: научно-практическое пособие / П. М. Новиков, В. М. Зуев. — М.: РГАТиЗ, 2000. — С. 124.

траектории. Ключевым становится развитие гибкости мышления, обучаемости и готовности к постоянному обновлению компетенций, что позволяет эффективно адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда¹⁰⁴.

Можно сделать вывод о том, что опережающее обучение реализуется в нескольких направлениях, включая первичное получение профессионального образования, переподготовку действующих специалистов и развитие приоритетных квалификаций у различных категорий трудоспособного населения.

Важнейшим вызовом для системы опережающего обучения становится не только подготовка специалистов для существующих отраслей, но и формирование кадров, способных создавать технологии и организационные модели, определяющие будущее развитие экономики и науки.

Образовательные учреждения должны предвосхищать потребности рынка труда, формируя у обучающихся компетенции для работы в перспективных отраслях. Это требует переосмысления не только содержания учебных программ, но и принципов организации образовательного процесса, включая участие студентов в создании новых знаний, технологий и управленческих решений. Для этого необходимы новые форматы взаимодействия образовательных организаций, науки и бизнеса, что делает управление опережающим обучением стратегической задачей образовательной политики.

Эффективное управление опережающей профессиональной подготовкой должно учитывать и социально-демографические факторы, влияющие на рынок труда. Изменение возрастной структуры населения, сокращение численности молодежи и рост доли старшего поколения создают новые вызовы для профессионального образования, требуя адаптации моделей подготовки кадров к демографическим прогнозам.

¹⁰⁴ Ефремова Ю.Е. Разработка модели определения потребности в работниках перспективных специальностей и организация их опережающей подготовки в условиях глобализации и инновационного пути развития // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2014. — № 2. — С. 115

По данным Росстата¹⁰⁵, в России наблюдается снижение доли молодежи и устойчивый рост численности старшего трудоспособного населения, что свидетельствует о старении населения и формирует риск дефицита квалифицированных кадров. В этих условиях система профессионального образования вынуждена адаптироваться, развивая дистанционные и модульные форматы обучения, а также программы переподготовки и повышения квалификации для различных категорий граждан. Прогнозируемый прирост населения в период до 2030 года усиливает необходимость внедрения опережающей профессиональной подготовки как инструмента прогнозирования и удовлетворения кадровых потребностей, адаптированных к демографическим изменениям.

Управление опережающим обучением в условиях демографических изменений требует фундаментального пересмотра подходов к подготовке кадров. Недостаточно просто адаптировать существующие образовательные модели — необходимо внедрять динамичные, гибкие, ориентированные на будущее образовательные стратегии, основанных на аналитике, прогнозировании и тесном взаимодействии с бизнесом. Система опережающего обучения должна не просто отвечать на существующие вызовы, а предвосхищать их, создавая устойчивые и эффективные образовательные модели, способные обеспечить подготовку востребованных специалистов не только сегодня, но и в долгосрочной перспективе.

Учитывая демографические риски и растущие потребности в адаптивных образовательных моделях, становится очевидным, что для успешной реализации концепции опережающего обучения требуется переход и к новой логике финансирования, ориентированной на долгосрочные инвестиции в человеческий капитал. Финансирование опережающего профессионального обучения требует комплексного и системного подхода, включающего государственные субсидии, а также частные инвестиции. Реализация предложенных решений создаст гибкую,

¹⁰⁵ Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 06.03.2025).

адаптивную и финансово устойчивую систему, способную своевременно реагировать на изменения в экономике и обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда будущего. Выявленные технологические, демографические и финансовые аспекты формируют комплексную рамку управления развитием опережающего обучения.

Особую роль в многоуровневой системе опережающего обучения играет система профориентации, которая выступает инструментом социального управления занятостью, навигации на рынке труда и формирования долгосрочной профессиональной идентичности. В условиях цифровизации и стремительной трансформации профессий профориентация перестает быть разовой услугой и становится непрерывным процессом.

Переход к цифровой экономике и концепции Industry 4.0 усиливает потребность в таких управленческих механизмах, поскольку традиционные формы профориентации, основанные на разовых профпробах и тестированиях, не способны обеспечить гибкость и адаптивность кадрового потенциала. С точки зрения социологии управления, профориентация должна рассматриваться как ключевое связующее звено между образовательными учреждениями, работодателями и институтами занятости.

В России в последние годы развиваются региональные практики, подтверждающие это. Так, по данным ЦОПП Свердловской области¹⁰⁶, с 2021 по 2024 год профориентационные мероприятия (профпробы, экскурсии на предприятия, карьерные консультации) охватили более 185 тысяч граждан, из которых свыше 45 тысяч прошли обучение или переподготовку с учетом диагностики профессиональных интересов. В Свердловской области с 2021 года кроме Федеральных программ были реализованы и региональные: такие как Профстат и Моя Первая профессия, которые позволили получить представления о профессиях более чем 30 000 тыс., детей и подросткам. Цифровая платформа профнавигации ЦОПП позволяет школьникам и студентам СПО пройти

¹⁰⁶ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Раздел «Профориентация школьников» [Электронный ресурс]. URL: <https://cp.coppb6.ru/careerGuidance/schoolchild> (дата обращения: 09.07.2025).

тестирование, получить индивидуальные рекомендации и спланировать образовательную траекторию с учетом прогноза кадрового спроса в регионе.

Ключевой управленческий элемент — интеграция профориентации с системами прогнозирования кадровой потребности. В 2023 году в ряде регионов (Свердловская, Кемеровская области, Татарстан) запущены региональные карьерные центры, которые объединяют данные ЦОПП, Центров занятости и работодателей. Например, Кемеровский угледобывающий кластер в рамках проекта «Профессионалитет» использует модель прогнозной профориентации: школьники проходят профпробы на базе угледобывающих предприятий, что сокращает разрыв между ожиданиями выпускников и реальными условиями труда.

Практика показывает, что наиболее эффективной становится профориентация, которая реализуется по схеме «учебное заведение — предприятие — цифровой сервис». Например, в Томской области в рамках Научно-образовательного центра мирового уровня действует пилотный центр карьерной навигации для СПО и вузов: за 2023 год свыше 500 студентов приняли участие в профориентационных хакатонах и кейс-чемпионатах, разработанных совместно с промышленными партнерами высокотехнологичных отраслей.

Важно отметить, что элементы прогнозной профориентации постепенно интегрируются в федеральные программы поддержки занятости. Так, по данным Минтруда РФ¹⁰⁷, в рамках федерального проекта «Содействие занятости» за 2023 год более 320 тысяч человек прошли профессиональное обучение и профориентацию, из которых значительная часть — взрослое население, включая работников под риском высвобождения. Это подтверждает, что профориентация выходит за рамки школьного возраста и становится частью опережающего обучения для всех категорий трудоспособного населения.

Анализ зарубежного опыта интеграции профориентации в систему опережающего обучения представленный в таблице 13 позволяет выделить несколько ключевых моделей.

¹⁰⁷ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Проект «Содействие занятости» (напроект «Демография») [Электронный ресурс]. URL: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--plai/projects/demografiya/sodeystvie_zanyatosti/ (дата обращения: 09.07.2025).

Таблица 13 — Международный опыт интеграции профориентации в систему опережающего обучения

Страна	Ключевые элементы	Социологический анализ
Сингапур	SkillsFuture; MySkillsFuture; обязательные стажировки (Industry Attachments)	Системный мониторинг рынка труда и интеграция профориентации в lifelong learning.
Россия (ЦОПП)	Профпробы, цифровая платформа профориентации	Поддержка стратегий занятости, снижение фрустрации молодежи
Япония	Клубы Bukatsu; Mirai Juku; взаимодействие работодателей со школами	Раннее формирование проф. идентичности, снижение разрыва между ожиданиями и рынком труда.
Южная Корея	Smart Career Education; ИИ и Big Data; VR-лаборатории Future Jobs Labs	Персонализированная навигация, минимизация дисбаланса между программами и рынком труда.
Германия	Дуальная система; Berufsberatung; региональные прогнозные центры	Снижение молодежной безработицы, устойчивое сопряжение системы СПО и рынка труда.
Финляндия	HOPS (индивидуальный план); цифровые платформы; гендерный и региональный мониторинг	Гибкость и равные возможности, сильный акцент на soft skills и мобильность.
Канада	Career Pathways с ИИ; центры переходов; госгранты на переобучение	Смягчение рисков старения населения и автоматизации, гибкость карьерных переходов.
Великобритания	Careers Strategy; онлайн-индикаторы прогнозов профессий; soft skills	Вовлечение бизнеса, гибкость и мультидисциплинарность для молодых специалистов.
Казахстан	ЦОПП при индустриальных зонах; профессиональные пробы в школах; региональные форсайты	Привязка молодежи к регионам, кадры под промышленный рост, сокращение утечки специалистов.
Беларусь	Дуальное обучение; профдни; технопарки и корпоративные заказы	Сопряжение подготовки кадров с госпланом, сохранение профкадрового потенциала.
Китай	Платформы с ИИ; Skills China; массовые профориентационные форумы	Контроль внутренних миграций, диверсификация занятости, стабильность рынка труда.
Индия	Skill India Mission; региональные карьерные центры; гибридные стажировки	Вовлечение молодежи в регионах, ликвидация разрыва город–село, развитие локальных отраслей.

Зарубежный опыт подтверждает востребованность многоуровневой и цифровой профориентации. В Южной Корее с 2018 года внедрены VR-лаборатории Future Jobs Labs и Big Data-платформы Smart Career Education, что позволило сократить долю выпускников вузов и колледжей, не работающих по специальности, более чем на 15% за пять лет. В Германии региональные центры Berufsberatung и дуальная система обучения снижают молодежную безработицу, обеспечивая устойчивое сопряжение системы СПО и рынка труда. В Канаде программы Career Pathways и гибридные стажировки с использованием искусственного интеллекта способствуют прогнозу переходов между профессиями и смягчают риски структурной безработицы.

Таким образом, профориентация выполняет не только информационную или консультативную роль, но и становится стратегическим механизмом институциональной адаптации системы подготовки кадров к потребностям экономики будущего. Она напрямую влияет на снижение уровня профессиональной неопределенности, формирование проактивного карьерного поведения и развитие навыков самонавигации в быстро меняющемся рынке труда.

Если профориентация помогает определить траекторию развития, то следующим шагом становится практическое участие в создании новых технологий уже в процессе обучения. Современные модели опережающего образования ориентированы на вовлечение студентов в инновационную деятельность посредством проектного обучения и формата «обучения через действие», обеспечивая тесную связь образовательного процесса с экономикой и наукой.

Принцип опережающего обучения предполагает не только проектирование модульных программ, но и наличие гибких управленческих механизмов, которые позволяют образовательным организациям своевременно адаптировать содержание под изменяющиеся запросы рынка труда.

Например, если мониторинг показывает острую нехватку BIM-проектировщиков или операторов ЧПУ, колледж не должен ждать утверждения новых ФГОС, а может в течение одного-двух семестров добавить необходимые

модули, пересмотреть практику и заключить новые партнерские соглашения с работодателями.

На практике эту гибкость обеспечивают:

- внутренние мониторинговые группы, которые отслеживают сводки ЦЗН, данные по «синхронизации» и отраслевые прогнозы;
- регламенты, позволяющие вносить изменения в учебные планы без длительных согласований;
- постановка целевых индикаторов (например, соответствие структуры набора реальным дефицитам на рынке);
- учет стратегий технологического суверенитета и векторов госпрограмм («Профессионалитет» и др.), задающих отраслевые приоритеты.

Иллюстрацией может служить практика Уральского колледжа строительства, где модули по BIM и проектному управлению были введены в ответ на рост потребности в специалистах цифрового моделирования. Аналогично, Нижнетагильский горно-металлургический колледж оперативно обновляет блоки по промышленной безопасности и экологии с учетом отраслевых стандартов.

Таким образом, качество опережающего обучения определяется не только содержанием программ, но и скоростью их обновления и соответствием фактической структуре вакансий в регионе. Таблица 14 демонстрирует ключевые факторы гибкости, выявленные в ходе анализа региональных кейсов.

Таблица 14 — Ключевые управленческие факторы гибкости и качества опережающих программ

Фактор	Примеры реализации	Комментарий
Системный мониторинг рынка труда	Мониторинговые группы внутри колледжей и ЦОПП; анализ сводок ЦЗН; регулярная «синхронизация» профилей СПО с региональной экономикой	Позволяет своевременно актуализировать модули и планы
Гибкость учебных планов	Возможность оперативного введения новых модулей, замен дисциплин, адаптации практик без	Сокращает цикл обновления и повышает адаптивность программ

Фактор	Примеры реализации	Комментарий
	длительных бюрократических процедур	
Стратегическая привязка	Учет постановлений правительства, госпрограмм («Профессионалитет»), отраслевых форсайт-исследований	Определяет приоритетные компетенции и «модули будущего»
Целевые показатели соответствия	Сопоставление данных о выпуске специалистов с реальными вакансиями на рынке труда	Обеспечивает ориентацию подготовки на актуальный спрос
Результативность трудоустройства	Мониторинг карьерных траекторий выпускников, показатели занятости по специальности	Служит индикатором эффективности опережающих образовательных программ

Однако даже при наличии всех перечисленных факторов на практике процесс обновления программ часто сталкивается с рядом барьеров. Ключевые сложности связаны с нехваткой ресурсов, институциональной инертностью образовательных организаций, ограниченной готовностью преподавательского состава к переходу на модульную и гибридную модель, а также с недостаточной вовлеченностью работодателей в долгосрочную разработку «модулей будущего». Социологический анализ показывает, что потенциал комплексного взаимодействия между всеми ключевыми участниками — бизнесом, образовательными организациями и государственными ведомствами — нередко ограничивается институциональными и организационными барьерами. На практике далеко не все регионы достигают устойчивого и равноправного партнерства между бизнесом и системой профессионального образования.

По результатам исследования, проведенного автором совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки Свердловской области, можно констатировать, что уровень вовлеченности работодателей в разработку и реализацию программ СПО остается недостаточным. Это существенно снижает возможность быстрой актуализации компетенций и замедляет развитие устойчивых механизмов опережающей подготовки. Отсутствие постоянного и глубоко интегрированного взаимодействия между работодателями и образовательными учреждениями усугубляется институциональными барьерами, связанными с несовершенством нормативной базы, включая процедуры

актуализации профессиональных квалификаций и компетенций. Это приводит к разрыву между запросами экономики и содержанием образовательного процесса, ограничивая возможности оперативного обновления учебных программ.

В этих условиях на первый план выходит вопрос о соответствии существующих регуляторных механизмов реальной динамике социально-экономических изменений. Именно здесь особое значение приобретают Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (далее ФГОС) и профессиональные стандарты, которые играют важную роль в формировании кадрового потенциала страны. Они задают ориентиры для образовательных учреждений, определяют содержание учебных программ и устанавливают требования к компетенциям выпускников. Однако, несмотря на свою значимость, существующая система обновления и адаптации стандартов не поспевает за динамикой экономики, что приводит к дефициту востребованных специалистов и росту числа выпускников, не работающих по специальности.

Изменения в технологиях и структурах занятости происходят с беспрецедентной скоростью, что радикально меняет требования к содержанию профессионального образования. Если ранее актуализация квалификаций требовалась в среднем раз в десятилетие, то сегодня появление новых профессий фиксируется каждые 2–3 года, а ключевые технологии и методы производства обновляются ежегодно. При этом в России нормативный цикл пересмотра ФГОС) и профессиональных стандартов составляет от 3 до 5 лет, что объективно не позволяет системе образования оперативно реагировать на потребности рынка труда.

Такой дисбаланс становится особенно заметным в высокотехнологичных отраслях. Например, если в 2024 году наблюдается рост потребности в специалистах по разработке искусственного интеллекта, биоинформатике или промышленной робототехнике, то формирование соответствующих образовательных программ, их утверждение, подготовка преподавателей и запуск наборов студентов занимает несколько лет. В результате выпускники,

ориентированные на решение актуальных задач, попадают на рынок труда в условиях, когда запрос уже сместился в сторону новых компетенций, а значительная часть знаний устарела.

Очевидно, что нарастающее несоответствие между содержанием профессионального образования и реальными потребностями рынка труда приобретает не только экономическое, но и выраженное социальное измерение. Для социально ориентированной экономики критичным становится то, что отставание образовательных стандартов ведет не просто к дефициту квалифицированных кадров, но и к росту профессиональной фрустрации у молодежи, снижению социальной мобильности и формированию слоев выпускников, не способных найти применение полученным знаниям в быстро меняющихся секторах экономики.

Как следствие, возникает устойчивый разрыв между образовательными траекториями и жизненными стратегиями молодежи, что ведет к рискам социальной маргинализации, временной или структурной безработицы, миграционным настроениям и убытию квалифицированной рабочей силы из регионов.

С точки зрения социологии труда и занятости, в этих условиях особенно уязвимыми становятся отрасли, отличающиеся высокой степенью технологической динамики, где скорость появления новых технологий и профессий требует постоянного обновления компетенций и активного включения работодателей в образовательный процесс. Игнорирование этих вызовов закономерно приводит к углублению социально-профессиональных дисбалансов и затрудняет формирование устойчивой модели развития регионов, опирающейся на локальные трудовые ресурсы.

Для комплексного анализа данной проблемы необходимо выделить отрасли, в которых противоречие между скоростью технологических изменений и инерционностью образовательных программ проявляется наиболее остро. Именно они становятся индикатором структурных деформаций системы подготовки кадров и требуют первоочередного внимания при выработке стратегий опережающего

профессионального обучения. Обобщенная характеристика таких отраслей представлена в таблице 15.

Таблица 15 — Отрасли с выраженным несоответствием между образованием и рынком труда

Отрасль	Динамика изменений	Риски несоответствия образовательных программ
Искусственный интеллект и машинное обучение	Обновление технологий ежегодно; новые направления каждые 1–2 года	Устаревание учебных планов на этапе выпуска студентов
Биотехнологии и биоинформатика	Резкий рост спроса из-за геномных исследований и биофармацевтики	Отсутствие современных лабораторных баз и квалифицированных преподавателей
Промышленная робототехника	Внедрение новых систем автоматизации и беспилотных производств	Недостаток специалистов с опытом работы на инновационном оборудовании
Кибербезопасность	Рост числа киберугроз, требующих постоянного обновления методов защиты	Задержка внедрения актуальных стандартов безопасности в образовательный процесс
Зеленая энергетика и экотехнологии	Быстрое развитие возобновляемых источников энергии и экологических решений	Отставание программ от мировых исследований и нехватка компетенций в области устойчивости

По данным Минпросвещения России¹⁰⁸, около 50% выпускников СПО не работают по полученной специальности, что во многом связано с несоответствием их квалификаций современным требованиям рынка труда. Это подтверждается исследованиями АНО «Россия – страна возможностей»¹⁰⁹, согласно которым более 55% работодателей отмечают необходимость дополнительного обучения выпускников после их трудоустройства. Возникает логичный вопрос: может ли экономика позволить себе такую инертность, если квалифицированные специалисты нужны уже сегодня?

¹⁰⁸ Минпросвещение Российской Федерации. Мониторинг трудоустройства выпускников среднего профессионального образования. – URL: <https://минпросвещения.рф> (дата обращения: 06.03.2025).

¹⁰⁹ Россия – страна возможностей. Работодатели заявляют о необходимости дополнительного обучения выпускников СПО // РБК. – 2022. – 14 сентября. – URL: <https://www.rbc.ru/society/2022/09/14/6321f3e29a794732c32593a2> (дата обращения: 06.03.2025).

Жесткость образовательных программ: препятствие к адаптации. Одна из ключевых проблем системы СПО — это негибкость образовательных программ, которые не позволяют оперативно вносить изменения. Учебные планы формируются преимущественно на основе ФГОС, а не в ответ на запросы бизнеса. Работодатели практически не могут влиять на содержание программ, так как отсутствует системный механизм их интеграции в образовательный процесс. В результате выпускники получают знания и навыки, которые уже не соответствуют требованиям рынка.

Еще одной проблемой является то, что опережающие образовательные программы пока остаются локальными экспериментами, а не массовым инструментом решения кадровых проблем. Несмотря на успешные пилотные проекты, их влияние не распространяется на всю систему СПО. Так, только 12% образовательных организаций СПО внедрили элементы опережающего обучения, в то время как более 70% программ остаются неизменными последние 5 лет. В 2023 году в рамках федерального проекта «Профессионалитет»¹¹⁰ было создано более 200 кластерных образовательных программ, ориентированных на перспективные профессии, но их внедрение остается точечным и не затрагивает всю образовательную систему. Впрочем, существуют успешные примеры региональных решений. Например, в Татарстане была внедрена система гибридных образовательных траекторий, основанных на прогнозах рынка труда. В результате уровень трудоустройства выпускников СПО за два года вырос на 18%. Этот опыт показывает, что опережающее обучение действительно работает, но его необходимо масштабировать на федеральный уровень.

Чтобы сократить разрыв между образованием и бизнесом, необходимо провести ряд реформ, направленных на повышение гибкости образовательной системы.

Во-первых, необходимо внедрение модульного принципа обучения. Это позволит образовательным организациям обновлять отдельные курсы без

¹¹⁰ Минпросвещения Российской Федерации. Федеральный проект «Профессионалитет» // Минпросвещения России. – URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 06.03.2025).

пересмотра всей программы, а работодателям — вносить предложения по актуальным компетенциям. В результате учебные планы станут более адаптивными, а выпускники — востребованными на рынке труда.

Во-вторых, следует активно развивать короткие образовательные циклы.

В-третьих, необходимо интегрировать корпоративные образовательные стандарты в систему СПО. Сегодня многие компании уже создают собственные учебные программы, но они не входят в государственные стандарты. Решение — введение налоговых льгот и субсидий для предприятий, которые готовы внедрять образовательные модули совместно с колледжами и техникумами.

Наконец, необходимо создать единую цифровую платформу прогнозирования рынка труда. Это поможет оперативно отслеживать изменения в экономике и автоматически корректировать образовательные программы в ответ на запросы бизнеса. В Великобритании подобная система уже действует и позволила на 25% сократить дефицит кадров в стратегических отраслях всего за 5 лет.

Но главный вопрос остается открытым: готова ли система СПО отказаться от устаревшей модели и перейти к гибкому, динамичному формату обучения? Или она так и останется в догоняющей позиции, не успевая за рынком труда.

Современная система профессионального образования в России переживает период глубоких перемен, во многом обусловленных стремительной трансформацией рынка труда, цифровизацией экономики и демографическими изменениями в стране. Сокращение численности молодежи, рост числа граждан старшего возраста, требующих переобучения, а также стремительно меняющиеся запросы бизнеса создают дополнительные вызовы перед сферой СПО.

Поэтому вопрос об опережающем обучении как ключевом инструменте стратегического управления кадровым потенциалом выходит на первый план.

Актуальность перехода к опережающим моделям подготовки профессиональных кадров подтверждают результаты демографических исследований и аналитических обзоров рынка труда, проводившихся региональными департаментами занятости.

На федеральном уровне управление опережающим обучением базируется на разработке образовательных стандартов (ФГОС СПО), национальных стратегий (таких как «Профессионалитет») и финансировании ключевых направлений подготовки. Однако опросы руководителей образовательных организаций подтверждают, что нормативно-правовая база еще не учитывает специфику разных регионов в достаточной мере, а пересмотр учебных планов порой занимает 3–5 лет. В результате выпускники получают квалификации, не всегда отвечающие потребностям местного рынка труда.

На региональном уровне, согласно анализу стратегий субъектов РФ, управление опережающим обучением развивается за счет программ прогнозирования кадровой потребности, развития дуального обучения и прямого партнерства с работодателями. Тем не менее, результаты опросов предпринимателей указывают, что лишь около 30% компаний активно участвуют в образовательных инициативах, а 50% готовы взаимодействовать, но сталкиваются с бюрократическими барьерами и нехваткой налоговых стимулов. Это ограничивает массовое внедрение механизмов государственно-частного партнерства и тормозит обновление образовательных программ.

Отдельного внимания заслуживают финансовые вопросы. Результаты кейс-анализа моделей финансирования СПО в трех пилотных регионах (проведенного в 2023 году) показали, что недостаточное бюджетное финансирование и слабая вовлеченность бизнеса являются ключевыми препятствиями для устойчивого развития опережающего обучения.

В регионах, где применяются ГЧП и корпоративные образовательные программы, уровень трудоустройства выпускников по специальности в среднем на 20% выше, что подтверждается данными мониторинга трудоустройства за 2022–2023 годы¹¹¹.

Дополнительную сложность создает недостаточно точный мониторинг кадровых потребностей и трудоустройства. В результате анализа данных о

¹¹¹ Минпросвещения Российской Федерации. Мониторинг трудоустройства выпускников среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — URL: <https://минпросвещения.рф> (дата обращения: 06.03.2025).

занятости выпускников (по состоянию на середину 2023 года) выяснилось, что около 40% выпускников СПО работают не по специальности¹¹².

Такие результаты эмпирического анализа подтверждают устойчивый разрыв между содержанием образовательных программ СПО и запросами рынка труда, выявленный на примере регионов с разным уровнем вовлеченности бизнеса и эффективности прогнозирования кадровых потребностей.

Среди факторов, которые на практике демонстрируют значимость для сокращения этих противоречий, можно выделить:

- создание ЦОПП как инструментов регулярного обновления программ и диалога с работодателями;
- развитие цифровых платформ прогнозирования и мониторинга, которые объединяют участников образовательного процесса и рынка труда;
- практику государственно-частного партнерства и налоговые льготы, стимулирующие предприятия инвестировать в подготовку кадров.

Эти механизмы подтверждают, что гибкая управленческая модель требует комплексного сочетания институциональных инструментов и локальных решений. При этом сами образовательные организации, согласно результатам социологических опросов, готовы к инновационным форматам, но ограничены ресурсами и инерцией нормативно-правовой базы.

В этом контексте особую роль приобретает переход от разовых обновлений программ к интеграции принципа модульности и «конструктора компетенций», а также сквозная траектория непрерывного образования. Так, опережающее обучение становится не изолированным этапом, а важным элементом управленческой стратегии, обеспечивающей готовность выпускников к освоению новых технологий еще на уровне СПО.

Актуализация содержания и форматов требует постоянного взаимодействия с реальным сектором экономики. Исследование подтверждает, что там, где новые модули разрабатываются и апробируются в партнерстве с работодателями, сокращается отставание образовательной системы от динамики рынка труда. Такой

¹¹² Там же.

подход соответствует логике сквозного профессионального развития: от школы — через СПО — к вузу и дальнейшему обучению в течение всей карьеры.

В целом, выявленные барьеры и успешные практики показывают, что система управления опережающим обучением должна опираться на:

- гибкость образовательных программ;
- развитие цифровых инструментов мониторинга рынка труда;
- прямое партнерство с бизнесом.

Управленческая стратегия опережающего обучения позволяет не только гибко обновлять образовательные программы, но и формирует основу для более тесной интеграции учебных заведений с реальным сектором экономики. Вместо привычных длительных циклов согласования новые «модули будущего» могут запускаться в партнерстве с работодателями, тестироваться и корректироваться по мере выхода студентов на практику. В итоге непрерывное образование перестает быть простой формальностью «дополнения» к базовой подготовке и становится механизмом постоянного «проращивания» новейших компетенций, закладываемых уже на среднем профессиональном уровне и естественным образом переходящих в следующую ступень образовательной траектории.

2.2. Анализ практики управления опережающим обучением в системе профессионального образования

Практическое внедрение опережающего обучения в систему профессионального образования требует не только методологических разработок и нормативной базы, но и оценки реальной готовности ключевых участников процесса. Тем не менее, прежде чем рассматривать роль опережающего обучения в системе непрерывного образования, необходимо обозначить контекст проведенного исследования.

Настоящее исследование построено на системе эмпирических методов, ориентированной на три ключевые группы участников образовательного процесса: студентов, образовательные организации и работодателей. Такой подход позволяет комплексно анализировать механизмы управления опережающим обучением через взаимодействие основных субъектов (Рисунок 2). В рамках исследования: студенты выражают ожидания освоения компетенций, актуальных для текущего и перспективного рынка труда; образовательные организации решают задачи адаптации учебных планов, распределения ресурсов и развития кадрового потенциала; работодатели формируют запрос на новые компетенции и участвуют в согласовании требований к подготовке специалистов.



Рисунок 2 — Взаимодействие субъектов образовательного процесса при формировании содержания образовательных программ

Основной целью эмпирической части исследования являлось выявление позиций трех сторон и анализ их взаимосвязей, а также оценка степени институциональной и организационной готовности системы профессионального образования к практической реализации принципов опережающего обучения. Полная характеристика выборки исследования приведена в таблице 16.

Таблица 16 — Характеристика выборки и структуры эмпирической базы исследования

Группа респондентов	Кол-во респондентов (N)	Кол-во организаций (N)	Описание выборки	Регион	Период проведения
Студенты СПО	5600	81	Стратифицированная выборка по полу и курсу обучения; охват 1–4 курсов	Свердловская область	2024 г.
Преподаватели, методисты, руководители ОО	150	81	Стратифицированная выборка по типу учреждения, полу и возрасту; включены руководители ЦОПП	Свердловская область	2023 г.
Работодатели ключевых отраслей региона	38	38	Выборка по 10 приоритетным отраслям экономики, репрезентативная по размеру компаний и направлению деятельности	Свердловская область	2024 г.
Эксперты (интервью)	12	—	Представители кадровых агентств, HR-директора, отраслевые аналитики	Свердловская область	2023 г.

Детализация количества образовательных организаций и компаний, участвовавших в исследовании, демонстрирует широкий территориальный и отраслевой охват выборки. Это подтверждает ее репрезентативность и комплексность, а также обеспечивает надежность данных и сопоставимость позиций студентов, образовательных организаций и работодателей в системе опережающего профессионального обучения.

Комплексная схема эмпирического исследования строилась на одновременном трехкомпонентном подходе, охватывающем ключевых участников системы опережающего профессионального обучения.

Анкетирование студентов колледжей и техникумов Свердловской области позволило выявить их готовность к освоению перспективных компетенций,

отношение к опережающему формату подготовки и оценку актуальности содержания образовательных программ (Приложение 2).

Экспертный опрос руководителей, методистов и преподавателей образовательных организаций дал возможность определить их ресурсные возможности, степень вовлеченности в реализацию инновационных практик и существующие барьеры внедрения опережающего профессионального обучения (Приложение 3).

Экспертный опрос представителей работодателей ведущих отраслей региона был направлен на установление реальной потребности бизнеса в новых навыках, готовности к участию в дуальных форматах подготовки и заинтересованности в инвестициях в кадровое обеспечение с опорой на механизмы государственно-частного партнерства (Приложение 4).

Такая трехкомпонентная структура не только формирует «социальный портрет» заинтересованных сторон, но и позволяет обнаружить ключевые «разрывы» — там, где ожидания участников процесса не совпадают. Например, студенты могут выражать готовность к более интенсивному формату обучения, однако преподаватели фиксируют нехватку методических ресурсов и цифровой компетенции. Или работодатели декларируют запрос на специалистов «нового типа», но не всегда готовы инвестировать в создание лабораторий и программ стажировок.

Осознание этих несостыковок позволяет управленцам в сфере образования точнее формулировать стратегию: определять приоритетные направления финансирования, заключать партнерские соглашения с бизнесом и своевременно пересматривать содержание модульных программ.

Анкетный опрос студентов колледжей и техникумов Свердловской области был направлен на выявление их готовности к освоению перспективных компетенций, отношения к опережающему формату подготовки и оценки актуальности содержания образовательных программ.

Исследование охватило свыше 5600 учащихся системы СПО региона и показало, что при практически равном гендерном распределении (50,6 % женщин

и 49,4 % мужчин) и доминировании очного формата обучения (96 %), в колледжах присутствует и значительная доля взрослых студентов (около 9 %), которые осознанно приходят в СПО для переподготовки. Большая часть респондентов (более 70%) указывает на то, что учебные программы уже не успевают за динамическими изменениями на рынке, а 73% студентов поддерживают идею внедрения «опережающих» модулей, позволяющих осваивать технологии и навыки «завтрашнего дня». С управленческой точки зрения это прямой сигнал о необходимости быстрее «обновлять» учебный контент, используя проектно-ориентированные подходы, электронные симуляторы и механизмы более оперативного взаимодействия с бизнесом. Также вырисовывается потребность в формировании условий для студенческой самостоятельности, включая возможность совмещения учебы и частичной занятости, чтобы молодые люди могли применять знания уже в реальных трудовых процессах.

При более детальном рассмотрении анкет студентов, помимо общей поддержки «опережающего» формата (около 73%), обнаруживаются и другие показатели, прямо указывающие на их готовность к этому более интенсивному и гибкому обучению. Так, 58% опрошенных выразили желание совмещать учебу и работу уже на старших курсах, рассчитывая за счет практики быстрее адаптироваться к потребностям реального рынка (Рисунок 3)

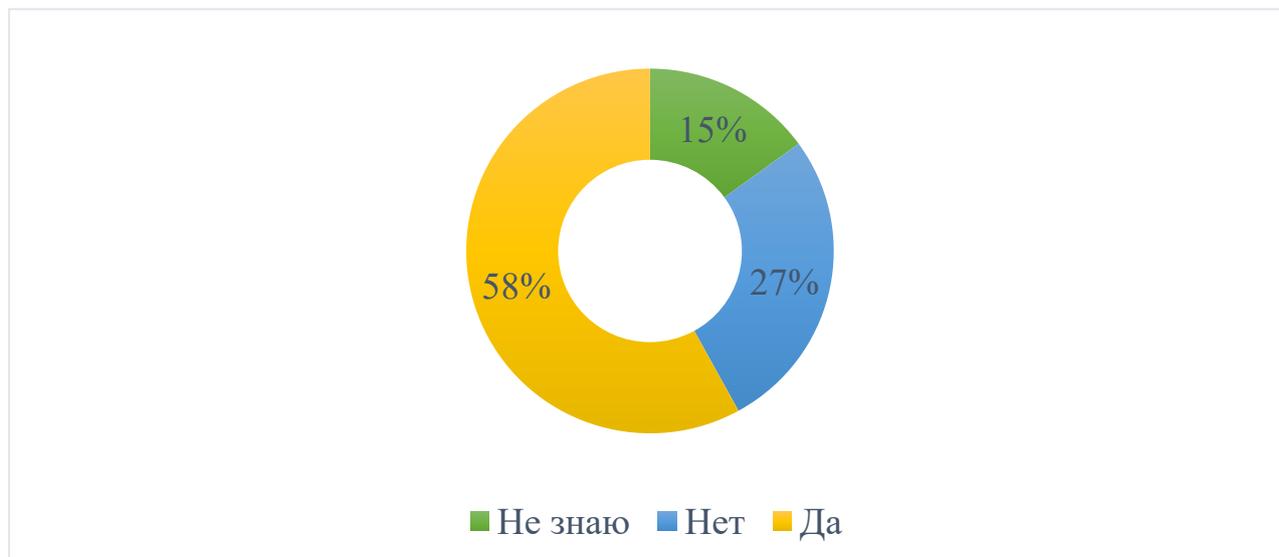


Рисунок 3 — Готовность студентов совмещать работу и учебу на старших курсах специальности (в % от ответивших)

Более 42% заявили, что опережающее обучение «значительно повышает» их конкурентоспособность, тогда как еще около 31% согласны, что оно «скорее да» может помочь в карьерном росте (Рисунок 4). Примечательно, что часть респондентов (около 18%) уточнила, что успех такого формата зависит от конкретного содержания программ и степени их актуальности для грядущих технологических трендов



Рисунок 4 — Готовность студентов к опережающему обучению (в % от ответивших)

Данные в разрезе курсов обучения, указанные на Рисунке 5, позволяют выявить дополнительные особенности восприятия опережающего обучения студентами системы СПО. Наибольшая доля утвердительных ответов («значительно повышает конкурентоспособность») зафиксирована среди обучающихся первого курса — 78,8%, что может отражать высокий уровень ожиданий и мотивации, связанной с началом профессионального пути. На втором курсе показатель также остаётся высоким — 82,6%, демонстрируя устойчивый интерес к идеям опережающего развития. Среди студентов третьего курса доля утвердительных ответов несколько снижается — 92,2%, что, вероятно, связано с более реалистичной оценкой образовательных практик и сложившимися представлениями о трудоустройстве. У четвёртого курса фиксируется заметное уменьшение доли положительных оценок — 67,4%, что может отражать переход внимания студентов к завершению обучения и подготовке к выходу на рынок труда. Показатели пятого курса демонстрируют высокий уровень согласия — 80,0%, однако общее число ответов невелико в связи со сравнительно малым числом студентов, проходящих пятилетние образовательные программы в системе СПО.

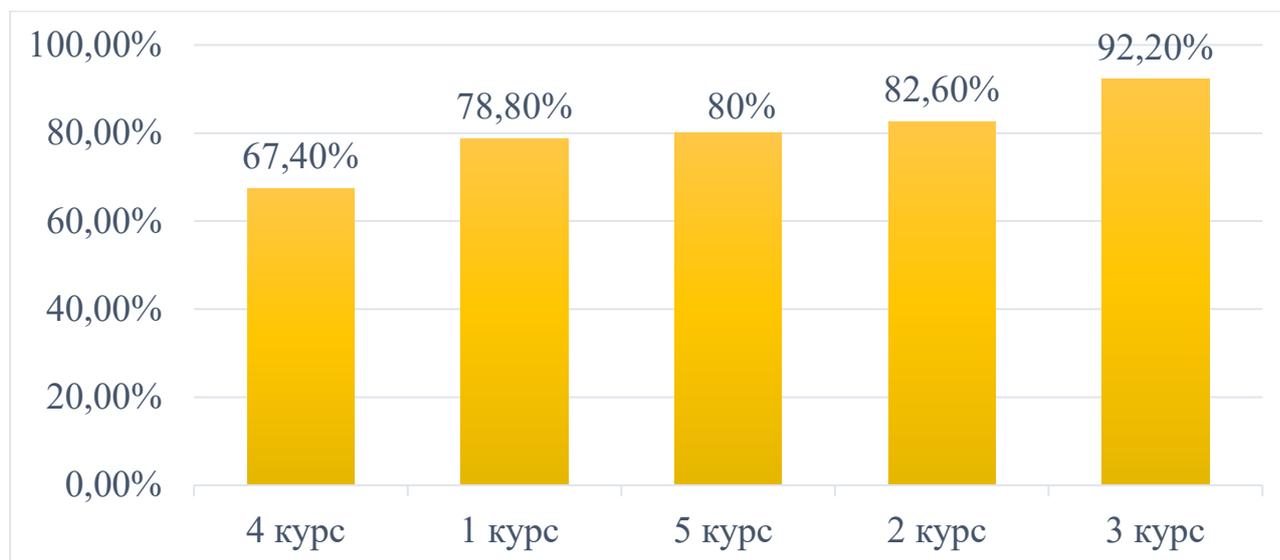


Рисунок 5 — Оценка студентами влияния опережающего обучения по курсам обучения (в % от ответов)

Полученные данные демонстрируют динамику изменения отношения к опережающему обучению по мере продвижения студентов в образовательной

траектории: от выраженного энтузиазма и высокой мотивации на ранних этапах — к более взвешенным и реалистичным оценкам по мере накопления учебного и профессионального опыта. Обобщая результаты, можно отметить, что отношение студентов к опережающему обучению характеризуется в целом высоким уровнем доверия к его потенциалу, особенно на начальных этапах профессиональной подготовки. Это отражает ориентацию молодежи на развитие, мобильность и профессиональную самореализацию. По мере продвижения по курсам наблюдается умеренная рационализация оценок, связанная с практическим опытом освоения образовательных программ и пониманием институциональных ограничений. Вместе с тем позитивное ядро отношения сохраняется, что свидетельствует о высокой восприимчивости студенческой аудитории к инновационным образовательным моделям и готовности участвовать в их реализации при наличии соответствующих условий.

С точки зрения управления образовательным процессом, эти цифры подчеркивают относительную готовность и даже заинтересованность многих студентов в более «быстром» и «перспективном» обучении. Они не просто видят теоретическую пользу опережающих блоков, но и готовы одновременно работать, чтобы закреплять полученные навыки в реальной профессиональной среде. Это дает основания для руководства СПО принимать решения в пользу тесной координации учебных планов с графиками практик, сотрудничать с предприятиями, а также активно развивать проектные, модульные и электронные форматы обучения. Если обучающиеся прямо говорят о желании и возможности работать параллельно, значит у управленцев появляется простор для создания учебных модулей, ориентированных на частичное онлайн-освоение или гибкий график, где студенты могут сразу применять опережающие навыки на реальном предприятии. Таким образом, опрос студентов подтверждает высокую восприимчивость к внедрению опережающих форматов и подчеркивает необходимость тесного взаимодействия образовательных организаций с работодателями для обеспечения практической направленности обучения.

Второе направление анкетирования, ориентированное на руководителей колледжей, методистов и преподавателей, в котором приняло участие более 150 респондентов из 81 образовательного учреждения, которое позволило выявить восприятие концепции опережающего обучения как со стороны стратегического управления, так и с позиции методического и преподавательского состава. Результаты подтвердили высокую степень актуальности внедрения и адаптации опережающего обучения в системе профессионального образования, но также зафиксировали ряд структурных, организационных и содержательных препятствий, мешающих ее внедрению.

Результаты показывают, что 72% административных руководителей техникумов и колледжей рассматривают опережающее обучение как ключевую стратегию развития системы. Они подчеркивают, что без такого «прогнозного» формата профессиональное образование утратит связь с реальными требованиями рынка труда, особенно в условиях ускоренной цифровой трансформации экономики.

Вместе с тем анкетирование выявило ряд структурных, организационных и содержательных барьеров, которые мешают практической реализации этой стратегии. Наиболее острые проблемы отражены на Рисунке 6.



Рисунок 6 — Структурные и ресурсные проблемы внедрения опережающего обучения (в % от ответов)

В ходе экспертного анкетного опроса преподавателей и руководителей отделений колледжей было выявлено, что, несмотря на общее признание стратегической значимости опережающего обучения, его практическая реализация сталкивается с рядом системных затруднений. В первую очередь, как свидетельствуют результаты, преподаватели подчеркивают острую нехватку методических материалов, которые могли бы служить опорой при внедрении новых образовательных подходов, ориентированных на будущее. Отсутствие проработанных методик и инструментов не только затрудняет планирование занятий, но и снижает уверенность педагогов в возможности применять инновационные практики в повседневной деятельности.

Еще одной проблемной областью, по мнению опрошенных, является недостаточное техническое оснащение образовательных учреждений. Около 45% респондентов указали, что учебные кабинеты и лаборатории не располагают необходимыми средствами для освоения современных технологий, что делает невозможным выполнение даже базовых требований, предъявляемых к практикоориентированному обучению в высокотехнологичных направлениях.

Таким образом, образовательный процесс оказывается оторванным от реального производственного и цифрового контекста, что противоречит самой логике опережающего образования.

Кроме того, значительное число преподавателей отметило наличие информационного вакуума в вопросах планирования и поэтапного внедрения опережающих форматов. По их словам, информация от руководства о стратегии, целях и механизмах реализации новых программ поступает недостаточно регулярно и фрагментарно, что порождает неопределенность и не позволяет своевременно адаптировать учебные процессы и нагрузку. Это затрудняет не только участие педагогов в трансформационных инициативах, но и формирует ощущение отстраненности от ключевых управленческих решений.

Наконец, значимым ограничением выступает проблема финансирования. Как отмечают и преподаватели, и административный персонал, даже при наличии желания внедрять инновационные решения, они зачастую «натываются» на жесткие бюджетные ограничения и консервативные рамки нормативной документации. В этих условиях любые попытки обновления программ или материальной базы оказываются затруднены или вовсе невозможны без дополнительной поддержки со стороны учредителей или внешних партнеров.

Таким образом, как показывают обобщенные данные анкетирования, преподавательский корпус в целом демонстрирует высокую степень готовности к трансформациям и поддерживает идею опережающего обучения как важнейшего вектора развития системы СПО. Однако реализация этой модели на практике сдерживается ресурсными, организационными и управленческими барьерами, среди которых наиболее критичны: дефицит методического обеспечения, слабая материально-техническая база, низкая информационная прозрачность управленческих решений и ограниченные финансовые возможности. Эти факторы требуют системного решения на уровне институциональной политики и межуровневого взаимодействия между субъектами образования, государством и работодателями.

С точки зрения управления образовательными процессами, чтобы встроить модели опережающего обучения в логику непрерывного образования, необходимо пересмотреть локальные акты и учебные планы, обеспечив механизмы для оперативного добавления новых «всплывающих» дисциплин.

Методисты заняли в исследовании промежуточную позицию между управленцами и преподавателями, позволяющую им видеть одновременно стратегические ориентиры и конкретные «узкие места» внедрения образовательных программ. Их оценки акцентированы прежде всего на программных и системных аспектах трансформации. Ключевые проблемы, обозначенные методистами среднего профессионального образования представлены на рисунке 7:

- Инертность учебных планов и локальных актов, мешающую своевременному и гибкому обновлению содержания программ;
- необходимость пересмотра образовательных моделей, особенно в части механизмов интеграции новых, «всплывающих» дисциплин;
- недостаточную структурированную обратную связь с работодателями, затрудняющую точное определение состава прорывных и перспективных компетенций;
- отсутствие стажировок и производственных практик для преподавателей, вследствие чего теряется связь между содержанием программ и реальными условиями профессиональной деятельности.



Рисунок 7 — Ключевые проблемы, обозначенные методистами среднего профессионального образования (в % от ответов)

Методисты также акцентируют внимание на временном разрыве между динамикой изменений в экономике и темпами реакции образовательной системы. Даже при наличии воли и понимания, колледжи зачастую не в состоянии оперативно адаптироваться под новые рыночные реалии — в том числе из-за жестких рамок нормативного регулирования и сложностей в актуализации учебных планов.

В этой связи вопрос повышения квалификации педагогов приобретает особую значимость. Речь идет не только о предметных, но и о цифровых и педагогических компетенциях, особенно — в контексте проектной деятельности и внедрения гибридных образовательных форматов. Методисты подчеркивают важность выстраивания устойчивого диалога с управленцами, школами, вузами и работодателями, поскольку без четкого понимания того, какие именно компетенции будут востребованы в ближайшие 3–5 лет, система СПО рискует снова оказаться в роли догоняющей.

Таким образом, методисты, выступающие своего рода «архитекторами программ», формируют мост между стратегией и практикой. Их суждения подчеркивают необходимость системного и структурного обновления нормативной базы и организационных механизмов, лежащих в основе опережающего обучения.

Обозначенные вызовы совпадают с барьерами, выявленными у преподавателей и управленцев, что подчеркивает необходимость их согласованного решения и интеграции в единую модель управления развитием опережающего обучения.

Третья составляющая — экспертный опрос среди работодателей. В опросе приняли участие 38 представителей 38 крупных и средних компаний из 10 ключевых отраслей экономики Свердловской области, включая металлургию, машиностроение, IT, строительство, энергетику и другие. В выборку вошли директора, руководители структурных подразделений, HR-директора и специалисты по управлению персоналом. Исследование позволило оценить мотивацию бизнеса, ключевые барьеры и стимулы для взаимодействия с системой профессионального образования. Исследование позволило оценить мотивацию работодателей, ключевые барьеры, отраженные на Рисунке 8 и стимулы для взаимодействия с системой профессионального образования, а также выявить перспективные модели сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений.

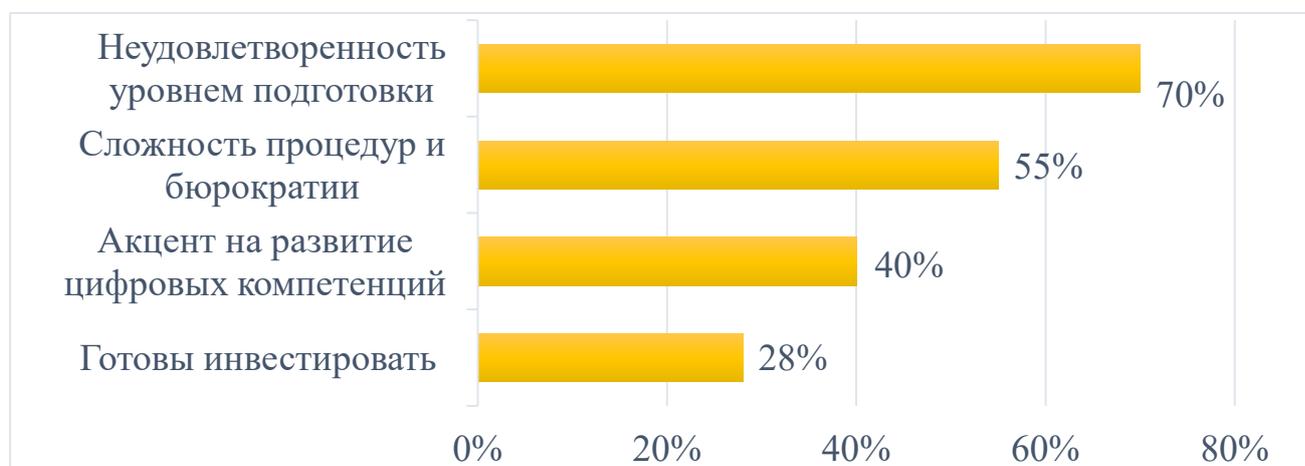


Рисунок 8 — Барьеры участия бизнеса в опережающем обучении (в % ответов)

Результаты опроса предоставляют объективную картину заинтересованности предприятий в развитии кадрового потенциала региона и позволяют выработать оптимальные механизмы привлечения частного сектора к софинансированию опережающего обучения, но и активному участию в формировании его содержания, обеспечивая тем самым подготовку специалистов, полностью соответствующих современным требованиям рынка труда. Согласно исследованиям 70% представителей бизнеса не удовлетворены уровнем подготовки выпускников, указывая, прежде всего, на устаревание образовательных программ и дефицит современных навыков. При этом лишь 28% организаций действительно готовы вложиться в обновление учебной среды — снабдить колледжи оборудованием или финансировать отдельные модули.

Анализ анкетирования работодателей показывает разнообразие подходов к возможным формам финансирования программ опережающей профессиональной подготовки. Данные опроса представлены на Рисунке 9. Наибольшую поддержку у компаний получило спонсирование стажировок и практик студентов — этот вариант отметили 23 % опрошенных. Существенную долю также занимают гранты на оснащение образовательных учреждений (19 %), целевое обучение с оплатой подготовки кадров (16 %) и участие в государственно-частном партнерстве (14 %). Кроме того, работодатели видят перспективы в предоставлении оборудования и технологий (12 %), участии в разработке образовательных программ (9 %) и финансировании лабораторий и учебных центров (7 %).



Рисунок 9 — Формы финансирования программ ОПП для компаний (в % от ответов)

Эти данные указывают на то, что бизнес заинтересован в комплексной поддержке образовательного процесса, особенно в частях, связанных с практико-ориентированным обучением и материально-технической базой.

В то же время при оценке готовности компаний участвовать в пилотном проекте по финансированию программ ОПП наблюдается сдержанный оптимизм, данные отражены на Рисунке 10:



Рисунок 10 — Готовность компаний участвовать в пилотном проекте по финансированию программ ОПП (в % от ответивших)

Таким образом, можно заключить, что ключевым фактором расширения вовлеченности бизнеса в развитие опережающей профессиональной подготовки остается прозрачность механизмов, четкие условия партнерства и демонстрация экономической эффективности таких инвестиций.

Большинство предпочитают дождаться более прозрачных механизмов партнерства (и часто — мер госстимулирования), прежде чем инвестировать в специалистов, которых еще только предстоит «вывести» на рынок. Ключевые ожидания работодателей связаны с гарантированным трудоустройством выпускников, гибкостью образовательных программ и развитием цифровых компетенций — на необходимость последнего акцентировали внимание 40% респондентов. Среди основных барьеров к участию в системе опережающего профессионального обучения названы недостаток информации о существующих мерах поддержки, отсутствие налоговых стимулов, сложные процедуры согласования образовательных программ и громоздкая отчетность. Более 55% работодателей считают важным упростить участие через цифровизацию заявок, автоматизацию отчетности и стандартизацию требований.

Как видно из аналитики, ключевыми проблемами участия бизнеса в опережающем обучении выступают неудовлетворенность уровнем подготовки выпускников, сложность согласования программ и отсутствие предсказуемых механизмов возврата инвестиций. Для детального понимания мотивации и перспективных форм партнерства респондентов данные приведены в таблице 17.

Таблица 17 — Ключевые стимулы, барьеры и перспективные формы взаимодействия бизнеса с системой опережающего обучения

Показатель	Доля (%)	Ключевой стимул/барьер	Перспективные формы взаимодействия	Управленческое решение
Неудовлетворенность уровнем подготовки	70%	Устаревание программ, слабая практика	Совместная разработка модульных курсов, отраслевые советы	Интеграция работодателей в Альянс стратегического партнерства

Показатель	Доля (%)	Ключевой стимул/барьер	Перспективные формы взаимодействия	Управленческое решение
Готовность инвестировать	28%	Нет гарантий возврата инвестиций	Долгосрочные соглашения, закрепление выпускников	Механизм налоговых стимулов и ГЧП
Запрос на цифровые компетенции	40%	Недостаток современных навыков	Короткие гибкие модули под конкретный заказ	Создание цифровых профайлинговых платформ
Бюрократия и согласования	55%	Сложность отчетности, неэффективность процедур	Сквозная цифровая платформа мониторинга	Автоматизация согласования, упрощение регламентов

Таким образом, выявленные стимулы и барьеры показывают, что мотивация бизнеса существует, но без целенаправленного институционального регулирования, создания цифровой инфраструктуры и гибких механизмов партнерства вовлечение частного сектора останется ограниченным. Эти позиции будут сопоставлены с результатами опроса студентов и преподавателей для выработки целостной многоуровневой модели управления развитием опережающего профессионального обучения.

Особое значение приобретает формирование устойчивой и предсказуемой модели взаимодействия, включающей:

- гибкие форматы подготовки и наставничества;
- налоговые и финансовые стимулы для инвестиций в образовательные программы;
- прозрачные цифровые платформы для взаимодействия с колледжами и ЦОПП;
- персонализированные образовательные траектории под конкретный отраслевой заказ.

Анализ данных и мнений бизнеса показывает, что, несмотря на высокий уровень осознания важности подготовки квалифицированных кадров, фактическое участие бизнеса в финансировании образовательных инициатив остается ограниченным. Система опережающего профессионального обучения нуждается в

перестройке механизмов финансирования, создании устойчивых партнерств с работодателями и повышении гибкости образовательных программ. Для преодоления указанных проблем и противоречий требуется внедрение целевых финансовых стимулов; разработка цифровых платформ мониторинга, обеспечивающих прозрачность финансирования и предсказуемость инвестиций; создание централизованных информационных ресурсов, содержащих полный перечень доступных форм финансирования и взаимодействия с образовательными учреждениями; оптимизация административных процедур для сокращения бюрократической нагрузки на работодателей; развитие более гибких образовательных программ, формируемых при активном участии бизнеса.

Картина состояния и управляемости опережающего обучения не может быть полной без экспертных оценок профессионалов рынка труда. В рамках исследования были проанализированы результаты интервью, проведенных в 2023 году с HR-директорами, представителями кадровых агентств и консультантов, а также отраслевыми аналитиками Свердловской области (N=12). Эти качественные данные позволили дополнить количественные результаты анкетирования студентов, преподавателей и работодателей, зафиксировать институциональные и организационные узкие места, а также определить ключевые зоны ответственности, которые могут быть встроены в новую управленческую модель опережающего обучения. Как отметили представители кадровых агентств, институциональные барьеры чаще всего связаны с инерцией учебных планов и отсутствием гибкой схемы переквалификации, все экспертные комментарии были сгруппированы по пяти ключевым направлениям. В таблице 18 приведены основные сигналы, рекомендации и предварительные управленческие решения, которые позволяют институционализировать эти предложения в рамках единой многоуровневой модели.

Таблица 18 — Экспертные сигналы HR-директоров и аналитиков: ключевые проблемы, рекомендации и возможные механизмы институционализации

Ключевая проблема / фокус	Что подчеркивали HR и аналитики	Рекомендация	Как может быть учтено в новой модели управления
Несоответствие программ изменениям рынка	Программы отстают от темпов технологического обновления	Регулярный прогнозный мониторинг и форсайт-сессии	Включение функций прогнозирования в управленческий контур
Отсутствие системного прогноза новых профессий	Нет единого канала передачи отраслевых прогнозов	Создание сквозного цифрового мониторинга и Big Data	Формирование цифрового блока мониторинга и аналитики
Недоразвитость наставничества	Готовность бизнеса участвовать при понятных условиях	Развитие форм дуального обучения, наставничества	Разработка регламентов гибких форматов взаимодействия
Нехватка педагогов с отраслевым опытом	Преподаватели редко проходят стажировки	Организация кратких стажировок для преподавателей	Встроить блок повышения кадрового потенциала в модель
Отсутствие отраслевых площадок	Нет регулярного обмена прогнозами и требованиями	Отраслевые советы, регулярные встречи	Создание институциональных механизмов для согласования программ

Как показывают экспертные оценки, дальнейшее развитие опережающего обучения требует не только нормативного обновления, но и создания устойчивых каналов прогнозирования, выстраивания новых форм наставничества, привлечения педагогов с актуальными компетенциями, а также регулярного отраслевого диалога. Все эти позиции должны быть интегрированы в усовершенствованную модель управления, которая базируется на принципах цифровизации, межуровневой координации и институционального партнерства.

Таким образом, качественные данные вторичных интервью не только подтверждают результаты анкетирования трех ключевых групп респондентов, но и задают направление для формирования конкретных управленческих механизмов.

Для обобщения позиций ключевых групп респондентов проведен анализ сопряженности их оценок и рекомендаций, представленный в таблице 19. Это позволяет выявить основные узкие места и точки пересечения, которые станут

основой для проектирования многоуровневой модели управления развитием опережающего обучения.

Таблица 19 — Сопряженность позиций ключевых участников процесса опережающего обучения

Студенты	Преподаватели / Методисты	Работодатели	Эксперты HR	Степень согласованности	Управленческий вывод
1. Актуальность программ и содержание					
70% отмечают несоответствие образовательных программ современным требованиям; 73% поддерживают внедрение «опережающих» модулей.	Отмечают нехватку методических материалов и инертность планов	70% указывают на несоответствие уровня подготовки требованиям современных технологических процессов.	отмечают, что содержание образовательных программ не успевает за технологическими изменениями в отрасли	Противоречие	Встроить регулярное прогнозирование, модульность, отраслевые советы
2. Практикоориентированность и дуальное обучение					
58% готовы совмещать учебу и работу	Отмечают нехватку стажировок и связи с производством	28% готовы инвестировать в стажировки при гарантиях	Поддерживают развитие наставничества и гибридных форм	Частично совпадает	Запустить механизмы дуального обучения, налоговые стимулы, регламенты ГЧП
3. Цифровизация и гибкие траектории					
Высокий запрос на гибкие форматы и онлайн-модули	Видят слабую цифровую компетенцию и нехватку платформ	40% делают акцент на цифровых навыках	Рекомендуют создать цифровой контур мониторинга	Совпадает	Разработать цифровую платформу профайлинга и мониторинга компетенций
4. Информационная прозрачность и обратная связь					
Ожидают больше инфо о карьерных перспективах	Отмечают информационный вакуум внутри ОО	Жалуются на сложность согласования и отчетности	Видят нехватку каналов обмена прогнозами	Противоречие	Стандартизировать регламенты, цифровизировать

Студенты	Преподаватели / Методисты	Работодатели	Эксперты HR	Степень согласованности	Управленческий вывод
					ть отчетность, укрепить отраслевой диалог
5. Кадровый потенциал и наставничество					
–	Видят нехватку педагогов с отраслевым опытом	Готовы делиться наставниками при понятных условиях	Советуют развивать краткие стажировки для преподавателей	Совпадает	Включить стажировки педсостава и наставничество в модель управления

Таким образом, результаты сопряженного анализа позиций студентов, преподавателей, работодателей и HR-экспертов (см. Таблица 19) позволяют сделать вывод о наличии как совпадающих, так и противоречивых ожиданий участников процесса опережающего обучения. Наибольшая степень согласованности прослеживается в блоках, связанных с развитием практикоориентированных и дуальных форм обучения, цифровизации образовательных траекторий и механизмов наставничества. В то же время вопросы обновления содержания программ, прогнозирования навыков и информационной прозрачности управленческих решений демонстрируют существенные разрывы между актерами. Это подчеркивает необходимость интеграции всех элементов в единую управленческую архитектуру на основе регулярного мониторинга, институционализированных каналов обмена прогнозами и развития гибких форм взаимодействия образовательных организаций и бизнеса.

Таким образом, полученные данные обосновывают разработку многоуровневой модели управления развитием опережающего обучения, в которой будет обеспечена не только согласованность стратегических ориентиров и содержательного наполнения программ, но и четкое распределение ролей и механизмов ответственности всех участников.

В контексте управленческой стратегии со стороны профессионального образования это означает, что нужно формировать совместные рабочие группы с

предприятиями и создавать условия, при которых бизнес увидит выгоду от «опережающего» формата.

С точки зрения опережающего обучения, качество образовательных программ во многом определяется тем, насколько они успевают интегрировать новые требования рынка еще до того, как спрос на соответствующие компетенции станет критически острым. В Свердловской области, по итогам мониторинга рынка труда (анализ данных Центра занятости населения за январь-сентябрь 2024 года¹¹³), были сформированы ТОП-10 профессий (Рисунок 11), где наиболее остро ощущается дефицит квалифицированных кадров уровня СПО.

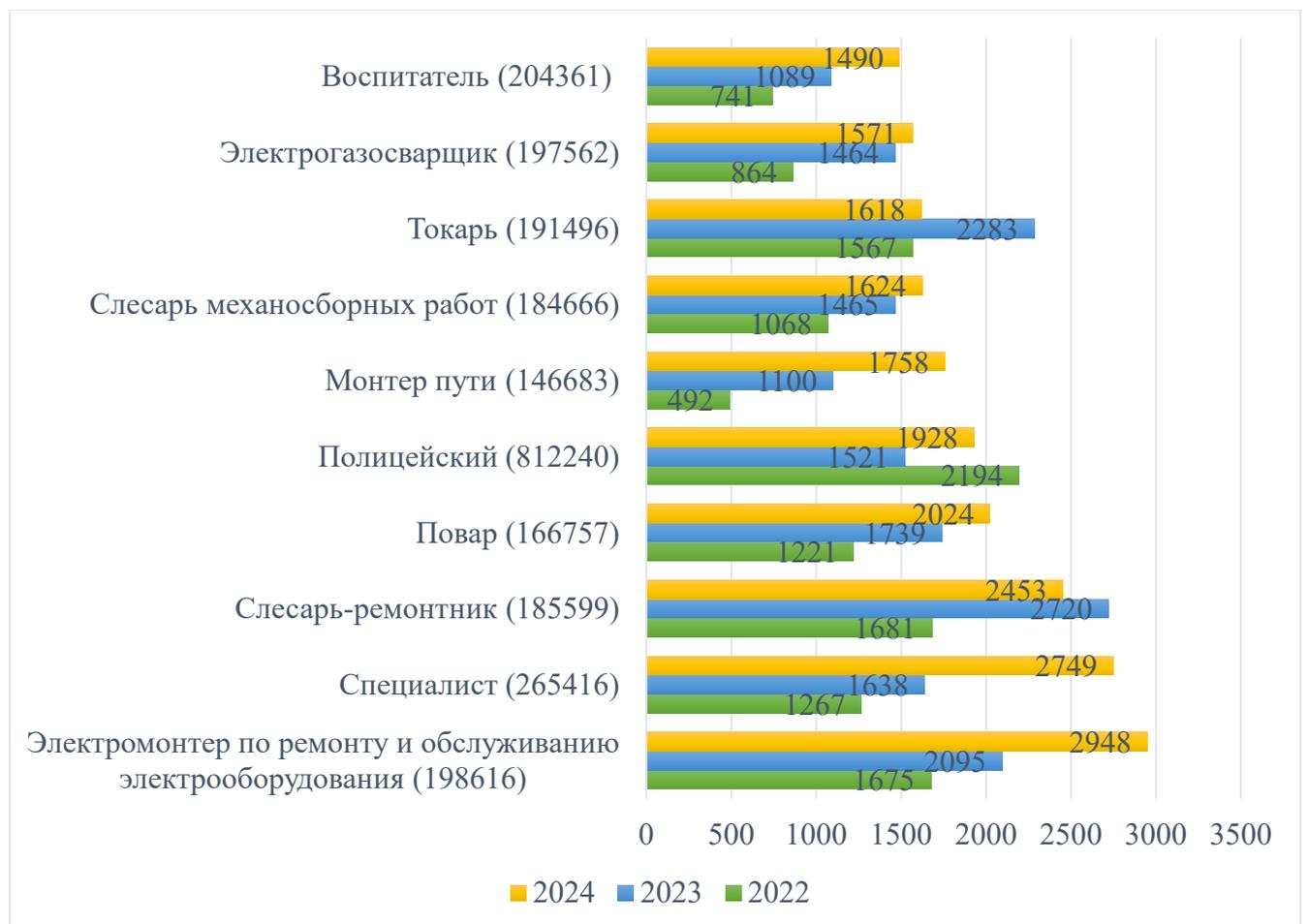


Рисунок 11 — Топ 10 профессий с наибольшим неудовлетворенным спросом, требующих СПО по данным Центра занятости населения по Свердловской области с 2022 по 2024 год (человек)

¹¹³ Министерство экономики и территориального развития Свердловской области. Основные итоги социально-экономического развития Свердловской области за январь-сентябрь 2024 года [Электронный ресурс]. – Екатеринбург, 2024. – Режим доступа: <https://economy.midural.ru/activity/socialnaya-politika/monitoring-rynka-truda> (дата обращения: 06.03.2025).

Параллельно с этим, материалы «Рынок труда 2024, результаты синхронизации СПО»¹¹⁴ указывают на «ТОП-10 УГПС» (укрупненных групп специальностей), в рамках которых ежегодно осуществляется наибольший набор студентов, но — что критически важно — не всегда соблюдается реальная корреляция между их количественным приростом и реальной структурой вакансий в регионе.

Данные опроса работодателей также подтверждают эту тенденцию: 70 % руководителей компаний считают уровень подготовки выпускников недостаточным, прежде всего из-за устаревших программ и нехватки современных практических навыков. Эти результаты показывают, что качество опережающего обучения определяется не только наличием новых модулей, но и способностью системы СПО своевременно интегрировать изменения еще до того, как спрос на навыки станет критически острым.

Анализ регионального мониторинга «синхронизации» показывает, что в ряде укрупненных групп специальностей сохраняется разрыв между планируемым выпуском специалистов и структурой вакансий (например, по рабочим профессиям в машиностроении, строительстве, IT и здравоохранении). Это подтверждается и кейс-анализом внедрения программ опережающего обучения в колледжах Свердловской области, где основным тормозом остается инерционность учебных планов и слабая координация с прогнозами потребности. Выявление слабых мест позволило сделать анализ ежегодного мониторинга организации и проведения экспертизы образовательных программ опережающей профессиональной подготовки, представленных организациями для внесения их в базу данных Центра опережающей профессиональной подготовки Свердловской области¹¹⁵

В этой связи важным элементом управляемости качества опережающих программ является наличие внутри колледжа или группы организаций постоянной мониторинговой группы, включающей представителей работодателей,

¹¹⁴ Институт развития профессионального образования. Проведение мониторинга уровня синхронизации системы среднего профессионального образования с запросами экономики [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://firpo.ru/activities/projects/provedeniye-monitoringa/> (дата обращения: 06.03.2025)

¹¹⁵ Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. Документ «10_1_249000e249.pdf» [Электронный ресурс]. URL: https://cms.cp.corrp66.ru/uploads/10_1_249000e249.pdf (дата обращения: 09.07.2025).

преподавателей, студентов и аналитиков рынка. Такая группа отвечает за регулярную сверку данных Центра занятости населения, сводок отраслевых союзов и материалов федеральных программ (например, «Профессионалитет»).

Наряду с этим необходимы внутренние регламенты, позволяющие оперативно обновлять учебные планы, в том числе за счет введения краткосрочных модулей, гибридных курсов или расширения практической части. Результаты опроса преподавателей и методистов показывают, что 45 % респондентов считают главными барьерами нехватку методических материалов и слабую координацию с работодателями. Это подчеркивает необходимость выстраивания четкого цикла: мониторинг → анализ разрывов → корректировка содержания → запуск модулей.

Подробная декомпозиция факторов качества и соответствующих управленческих инструментов представлена в таблице 20.

Таблица 20 — Факторы качества опережающего обучения и управленческие инструменты

Фактор качества	Как измеряется	Эмпирическая база	Управленческий инструмент
Соответствие выпускников рынку	Разрыв между выпуском и прогнозом ЦЗН	Мониторинг ЦЗН, опрос работодателей (70% недовольны)	Регламент быстрой корректировки учебных планов
Гибкость учебных планов	Время адаптации нового модуля	Кейс-анализ колледжей, опрос методистов (45% инертны)	Форсайт-группы, дорожные карты
Вовлеченность бизнеса	Доля программ с участием работодателей	Опрос работодателей (28% готовы инвестировать)	Долгосрочные соглашения, механизмы ГЧП
Синхронизация с госпрограммами	Учет стратегических документов	Анализ ФП «Профессионалитет», кейсы	Сквозной мониторинг, участие в федеральных проектах
Удовлетворенность студентов	Доля студентов, уверенных в актуальности знаний	Анкетирование студентов (37% уверены)	Консультации, аудит модулей, дуальные форматы
Практическая отработка навыков	Доля студентов с параллельной занятостью	Опрос студентов (58% хотят совмещать)	Гибкий график, договоры с

Фактор качества	Как измеряется	Эмпирическая база	Управленческий инструмент
			работодателями, проектные курсы
Квалификация педагогов	Доля с доп. квалификацией и стажировками	Опрос управленцев и кейсы стажировок	Программы ПК, КРІ по обучению, стажировки на предприятиях
Технологическая инфраструктура	Доля дисциплин с VR/LMS/цифровыми тренажерами	Опросы преподавателей и администрации	Оснащение аудитории, лицензии, контроль доступа
Баланс филиалов	Доля филиалов с базовым уровнем качества	Мониторинг филиалов	Региональные планы, меры выравнивания

Таким образом, управление качеством опережающих программ невозможно без гибкой системы мониторинга, регулярного обновления учебных планов и глубокой интеграции работодателей на всех этапах подготовки кадров.

Картина же нехватки специалистов, согласно проведенному опросу, совпадает с данными региона, в который фигурируют, в частности, операторы станков с ЧПУ, электромонтеры, сварщики, каменщики, электромонтажники, водители различных категорий, а также несколько востребованных позиций в IT (например, специалисты аналитике данных и кибербезопасности), неизменными остается ощутимый кадровый дефицит в сфере здравоохранения и образования.

Если рассматривать опережающее обучение как инструмент, обеспечивающий своевременное «переориентирование» колледжей, то оценка качества таких программ нуждается в постоянной сверке учебных планов с приоритетными позициями рынка труда. Например, когда мониторинг указывает на то, что в строительном секторе назрела острая нехватка BIM-проектировщиков или специалистов по монтажу металлоконструкций, «опережающий» формат предполагает не откладывать изменения в течение нескольких учебных лет, а оперативно добавить модули по BIM-моделированию или усилить направление строительной информатики. Аналогичная логика действует и для IT-направлений: если наблюдается возрастающий дефицит аналитиков Big Data или сетевых администраторов, качественная система профессионального образования должна в

сжатые сроки сформировать новую образовательную единицу — будь то отдельный модуль, спецкурс или обновленная практика по средствам грамотного управления процессом опережающей подготовки.

Рассуждая об управленческих механизмах, которые поддерживают подобную гибкость, можно отметить несколько ключевых моментов. Во-первых, наличие внутри колледжа (или нескольких взаимосвязанных образовательных учреждений) «мониторинговой группы» по актуальным запросам экономики. Такая группа может состоять из представителей работодателей, преподавателей, аналитиков рынка и студенческого актива. Их задачей является регулярный анализ данных Центра занятости населения, сводок отраслевых союзов и общероссийских документов (к примеру, приказ Минтруда № 831 о востребованных профессиях¹¹⁶), а также ежегодного мониторинга «синхронизации» на региональном уровне.

Во-вторых, внутренние регламенты, позволяющие «быстро» переформатировать учебные планы, — например, добавление нового модуля вместо устаревшего, изменение содержания практик или внедрение электронных курсов по IT-направлениям. Без таких регламентов колледжи рискуют затянуть процесс обновления до следующего утверждения ФГОС или иных бюрократических процедур.

В-третьих, постановка целевых «пороговых» показателей, связанных с тем, насколько структура набора студентов совпадает с реальными дефицитами на рынке труда. Именно этому посвящены отдельные блоки регионального мониторинга «синхронизации» — когда наглядно видно, что, скажем, в машиностроительной сфере остро нужны операторы станков с ЧПУ, а их выпустится в текущем году вдвое меньше, чем потенциальных вакансий. Если между такими цифрами и фактическими объемами подготовки есть большой разрыв, руководство СПО должно своевременно среагировать: расширить прием или открыть новую специальность, снизить план по менее востребованным

¹¹⁶ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Приказ от 30 декабря 2022 г. № 831 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406226101/> (дата обращения: 06.03.2025)

направлениям, а также скорректировать учебные планы для усиления компетенций в ЧПУ-программировании, технологии обработки материалов и т. п.

Наконец, еще один фактор, влияющий на качество опережающих программ, — учет «тенденций технологического суверенитета» (Постановление Правительства РФ № 603¹¹⁷) и крупных госпрограмм вроде ФП «Профессионалитет», которые задают вектор для целой цепочки отраслей: от энергетического и металлургического сектора до IT и здравоохранения. Если, согласно этим документам, региону важно развивать, например, компоненты «зеленой» энергетики или расти в области пищевых биотехнологий, то колледжам необходимо внедрять блоки, отражающие «сверху» заявленную стратегию. Индикацией качества может стать «средняя скорость» такой адаптации: чем быстрее СПО запускает обучение по компетенциям, связанным с новой технологической линейкой, тем более «опережающим» можно считать процесс.

Можно сделать вывод, что в оценке качества опережающего обучения на первый план выступают:

- системность мониторинга рынка труда;
- динамичность учебных планов: способность вводить новые дисциплины или перераспределять часы под актуальные специальности (операторы станков с ЧПУ, IT-специалисты, сварщики с новейшими технологиями и т. п.);
- стратегическая ориентация на госпрограммы и технологические приоритеты: учет постановлений правительства, целевых показателей «Профессионалитета» и т. д.;
- результативность: насколько выпускники действительно заполняют дефицитные вакансии и получают актуальные навыки.

Все эти факторы показывают, что «высокое качество» в рамках опережающего обучения не сводится к набору локальных инноваций в колледже. Оно предполагает постоянную перестройку программ согласно живому,

¹¹⁷ Правительство Российской Федерации. Постановление от 15 апреля 2023 г. № 603 «Об утверждении приоритетных направлений проектов технологического суверенитета и проектов структурной адаптации экономики Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202304170025> (дата обращения: 06.03.2025).

оперативному анализу — будь то численных показателей рынка труда (сколько именно сварщиков требуется) или крупных «трендов», связанных с технологическим суверенитетом и перспективными областями. Говоря о показателях качества образовательных программ нужно учитывать и удовлетворенность студентов, и их реальную готовность использовать полученные навыки на практике в значительной степени определяют эффективность «опережающего» формата обучения. Когда свыше 70% опрошенных (из более чем 5600 студентов СПО) указывают, что традиционные программы сильно отстают от динамики рынка, это ставит вопрос о том, как быстро руководство и педагогический коллектив могут обновлять содержание дисциплин

Примечательно, что 73% молодых людей приветствуют идею «опережающих» блоков, предполагая, что им нужны именно такие курсы, которые будут соответствовать перспективным тенденциям: программисты, цифровому моделированию в строительстве, применению IT-инструментов в экономике и т. д.

Однако один из самых важных индикаторов удовлетворенности связан не только с тем, что студентам интересно «в теории», но и как они представляют себе прикладное применение знаний в будущем. Если, согласно опросу, лишь 37% студентов считают, что «знаний хватит надолго», оставшиеся 63% опасаются быстрого устаревания полученных компетенций.

С позиции управления образовательными программами этот факт указывает на недостаточную «гибкость» или «оперативность» учебных планов. Студенты прямо сигнализируют: они не уверены, что им хватит того, что сегодня преподается, чтобы работать в новой технологической среде 2–3 года спустя. Для руководства колледжа это может означать, что необходимо:

- активизировать мониторинг рынка труда и оперативно дополнять программы новыми блоками, соответствующими современным требованиям рынка труда;
- регулярно организовывать консультации, позволяющие студентам понять, как их навыки можно адаптировать по окончании обучения;

- создавать среду, в которой обучающиеся могут осваивать «прорывные» технологии, а не только стандартные учебные модули.

Дополнительным штрихом в оценке качества ОПП служит готовность студентов к совмещению теории и практики: по данным одного из блоков анкетирования, 58% студентов хотят трудиться параллельно с учебой, чтобы сразу обкатывать навыки. Для управленцев это означает, что может быть эффективно вводить дуальные форматы, формировать гибкие графики, использовать интенсивные проектные курсы, максимально приближенные к реальным задачам производства или бизнеса. В тех случаях, когда колледж действительно создает условия для такой формы обучения (договоры с предприятиями, частичная занятость студентов, «одновременное» освоение теории и практики), можно фиксировать рост процента молодежи, действительно применяющей навыки «здесь и сейчас». Чем выше доля тех, кто, еще будучи студентом, нашел работу по профилю или хотя бы в смежной специальности, тем лучше можно судить о «своевременности» и «предвосхищающей» природе учебных программ.

С управленческой точки зрения, рост количества обучающихся, которые совместили учебу и практику в реальном секторе и подтверждают жизнеспособность своих компетенций, можно считать одним из главных «полевых» критериев успешности опережающего обучения. Если же эти цифры стагнируют или снижаются, администрациям необходимо внимательнее анализировать причины: возможно, предприятия неохотно принимают студентов, или же сами программы недостаточно обновлены и не дают нужного уровня компетентности, чтобы студент мог трудоустроиться по специальности во время обучения. В любом случае, обратная связь от студентов — это незаменимый показатель, показывающий, насколько эффективно «опережающий» формат действительно дает им конкурентные преимущества, а не остается лишь попыткой «модернизировать» программу формально.

Важнейшей составляющей качества образовательных программ в «опережающем» формате становится то, насколько педагоги — включая преподавателей-теоретиков, мастеров производственного обучения и методистов

— вовлечены в концепцию заблаговременного освоения перспективных профессий. Если, согласно опросу среди руководителей и методистов 70–75% управленцев считают опережающее обучение стратегическим приоритетом, однако не менее 40% преподавателей указывают на нехватку методических материалов и соответствующего оборудования, то перед руководством стоит вопрос о том, как преодолеть этот разрыв между «видением» и «возможностями».

Для понимания, насколько вовлеченность педагогов действительно высока, целесообразно отслеживать несколько показателей. Во-первых, доля преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации в актуальных технологиях (например, цифровая обработка данных, 3D-моделирование, программирование на современных языках). Если, скажем, хотя бы 50% преподавателей профильных дисциплин имеют дополнительную подготовку, свидетельствующую об их способности вести «опережающие» модули, можно говорить о формирующемся «ядре инновации» внутри колледжа. Если же данный показатель ниже 10–15%, это будет означать, что, несмотря на декларируемую поддержку ОПП, кадровый потенциал не подтягивается к реальным потребностям будущего.

Важным критерием является и степень участия педагогов в стажировках на профильных предприятиях. Данные опроса образовательных организаций показывают, что более 30% преподавателей, освоивших современные отраслевые компетенции, отмечают существенный прогресс в качестве учебных материалов и рост интереса со стороны студентов. Напротив, там, где преподаватели годами не контактируют с передовыми производства, обновлять программу «изнутри» проблематично. Именно поэтому в рамках мероприятий по синхронизации нередко организуются короткие (неделя—две) стажировки для мастеров и преподавателей на реальном производстве — это не только позволяет «пощупать» новую технику, но и формирует понимание ее роли в логистике, стройке или ИТ.

Дополняющим фактором является наличие и активное использование цифровых образовательных платформ, VR-тренажеров, LMS-систем и других технологий, облегчающих погружение студентов в «предвосхищающее» обучение.

Если в опросе образовательных организаций администрация декларирует, что «мы перешли на смешанные формы и используем тренажеры», но 60% преподавателей говорят об отсутствии элементарного доступа к виртуальным лабораториям, возникает очевидное противоречие. Управляющим важно формировать реальные условия: от быстрого интернета в аудиториях до приобретения соответствующих лицензий и аппаратуры. В противном случае, идея опережающего формата так и остается на бумаге.

Оценка эффективности внедрения опережающего обучения может базироваться на таких показателях, как число новых модулей с применением VR-технологий и уровень цифровых компетенций преподавателей. Если за год доля подобных дисциплин выросла с 5% до 15%, а вовлеченность педагогов в обучение цифровым методикам увеличилась на 20 процентных пунктов, это свидетельствует о положительной динамике. При этом важно учитывать зоны риска, особенно в филиалах, где темпы внедрения инноваций могут существенно отставать. Это требует анализа причин несбалансированности и принятия управленческих решений для выравнивания уровня подготовки. Ключевыми условиями успешности опережающего обучения остаются кадровый потенциал и ресурсное обеспечение. При недостатке квалифицированных педагогов и современной инфраструктуры любые инициативы по внедрению передовых программ рискуют остаться формальными. Поэтому мониторинг готовности системы СПО включает анализ кадрового состава, прохождения стажировок, применения дуальных форматов и уровень оснащения филиалов. Чем системнее образовательная организация решает эти задачи, тем выше качество опережающего обучения и связь подготовки кадров с реальными потребностями экономики.

Критерием качества внедрения опережающего обучения служит степень интеграции образовательных программ с текущими и прогнозируемыми запросами работодателей, а студенты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, отражающие будущие стандарты индустрии. В диссертационном исследовании выделяются три основных направления, через которые можно оценивать, достигнут ли нужный уровень качества: совпадает ли

направление подготовки с приоритетными профессиями (и актуальными «точками роста»), насколько удовлетворен и вовлечен сам обучающийся, и какова вовлеченность образовательных организаций включая методистов и педагогов, а так же оценка эффективности ресурсного обеспечения.

С управленческой позиции, чтобы не превратить такие мониторинговые данные в формальность, нужно уделять внимание нескольким направлениям. Во-первых, нужен непрерывный мониторинг ключевых показателей: доли занятости выпускников, показателей удовлетворенности студентов, вовлеченности педагогов, уровня участия работодателей. Во-вторых, жизненно важно, чтобы администрация колледжа имела механизмы «гибкого управления» учебными планами, позволяющие добавлять новые модули, отражающие «топовые» профессии. В-третьих, особая роль принадлежит работе с филиалами и «слабыми звеньями»: если там нет достаточного ресурсного и кадрового потенциала, опережающее обучение становится недостижимым. И наконец, регулярное взаимодействие с работодателями — через целевое обучение, участие в федеральных проектах («Профессионалитет»), либо чемпионатном движении (Профессионалы, Абилимпикс) — помогает отслеживать не только «номинальные» вакансии, но и реальный, меняющийся спрос на компетенции.

Все эти компоненты образуют систему, где качество программ опережающей подготовки не сводится к «званию» или «сертификации», а подтверждается занятостью выпускников, их удовлетворенностью и регулярными апдейтами содержания учебного процесса. Подобный подход придает смысл результатам анкетирования и мониторинга: цифры о занятости, скольких специалистов приняли на работу в конкретных сферах, сколько педагогов прошли стажировку или обучение, перестают быть статистическим отчетом, а становятся действенными управленческими «рычагами». Именно так достигается соответствие профессионального образования реальным (и грядущим) вызовам технологической эпохи.

Активная цифровизация образовательной сферы сегодня затрагивает не только способы преподавания, но и саму логику управления учебными процессами.

Когда мы говорим об опережающем обучении — внедрение цифровых решений оказывается не просто удобством, а практически необходимым условием. Однако цифровизация не является нейтральным явлением: она серьезно меняет роль и задачи администраторов, методистов, преподавателей, а также требует расширенных способов координации между всеми участниками (образовательными учреждениями, студентами и работодателями).

Согласно результатам анкетирования образовательных учреждений (опрос администрации, преподавателей, методистов), 65% колледжей отмечает, что массовый переход к электронным платформам и интерактивным формам обнажил важные сдвиги в понимании профессии педагога. Во-первых, возрастают требования к ИТ-компетенциям. Преподаватель, ведущий, к примеру, «опережающий» курс по робототехнике или ВМ – технологии, уже не может ограничиваться классическими методами и простыми презентациями. Ему нужны навыки работы с VR-модулями, умение «вести» занятия в полусмешанном режиме, поддерживая студентов и онлайн, и офлайн. В условиях же опережающего обучения все чаще возникает требование «преподаватель на шаг впереди студентов в освоении новых технологий», хотя это не всегда просто, учитывая, что сами учащиеся (особенно 18–20-летние) нередко очень быстро осваивают компьютерные новинки. Во-вторых, вместо стандартного лекционно-репродуктивного стиля все важнее становится организация интерактивной среды, где педагог превращается в куратора проектной или исследовательской деятельности. Цифровые инструменты (е-симуляторы, кейсы, виртуальные лаборатории) требуют от него не столько умения «рассказать тему», сколько готовности вовлекать студентов в самопоиск решений и помогать им рефлексировать над результатами. Роль преподавателя смещается к «тьюторской»: он координирует индивидуальные и групповые траектории, выступает «провокатором мышления» и навигатором в многообразии цифровых ресурсов. В-третьих, появляется феномен «цифровой модерации»: преподаватель сталкивается с ситуацией, когда часть студентов находится в классе, часть — на предприятии (применяя индивидуальные траектории образования или дуальные элементы), а

кто-то подключается дистанционно. Ему нужно следить за индивидуальной «цифровой» успеваемостью, проверять, кто и как проходит электронные задания, коммуницировать в реальном времени (онлайн) и офлайн. Подобная «распределенность» усложняет классическую педагогику и делает педагога по сути «менеджером образовательного процесса», где много быстроменяющихся аспектов.

Одновременно с этим встает вопрос о некоторых рисках: не ведет ли ставка на цифровизацию к «автоматизации» обучения, при которой теряются ценные элементы живого общения. Исследователи предупреждают, что чрезмерная ставка на ИИ-алгоритмы может свести роль преподавателя к «надзирающему оператору», что приводит к снижению уровня критической дискуссии¹¹⁸. Однако сторонники опережающего обучения отвечают, что именно там, где преподаватель становится модератором проектных и исследовательских активностей (а не «смотрителем»), сохраняется или даже усиливается «живой» интеллектуальный процесс¹¹⁹. Переход к «цифровизированному» и «опережающему» формату в непрерывном образовании заставляет существенно пересмотреть подходы к управлению учебными планами. Традиционные долгоиграющие циклы — когда с момента обнаружения «тренда» на рынке труда до появления новых дисциплин может пройти год и более — становятся слишком медленными. По итогам опросов и мониторингов, проведенных в 2024 и 2025 годах, администраторы и методисты высказываются о необходимости гораздо более гибких решений. Опрошенные респонденты (а именно, 70% управленцев) назвали «приоритетными» для быстрой трансформации учебного процесса. Сама логика управления учебным процессом приобретает черты модульности. По данным опроса, 55% руководителей отделений и методистов считают, что именно «модульность» позволяет им оперативно заменять устаревшие курсы.

¹¹⁸ Rensfeldt A. B., Rahm L. Automating teacher work? A history of the politics of automation and artificial intelligence in education // *Postdigital Science and Education*. 2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-022-00344-x> (дата обращения: 09.07.2025)

¹¹⁹ Zhang J., Zhang Z. AI in teacher education: Unlocking new dimensions in teaching support, inclusive learning, and digital literacy // *Journal of Computer Assisted Learning*. 2024. [Электронный ресурс]. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jcal.12988> (дата обращения: 09.07.2025).

Таким образом, данные анкетирования и интервью с управленцами, методистами и преподавателями показывают ключевой сдвиг: цифровизация и «опережающий» формат обучения радикально меняют саму модель педагогической деятельности. Это отражается и в управленческих приоритетах, и в ожидаемых компетенциях сотрудников колледжей, продемонстрировано на Рисунке 12.

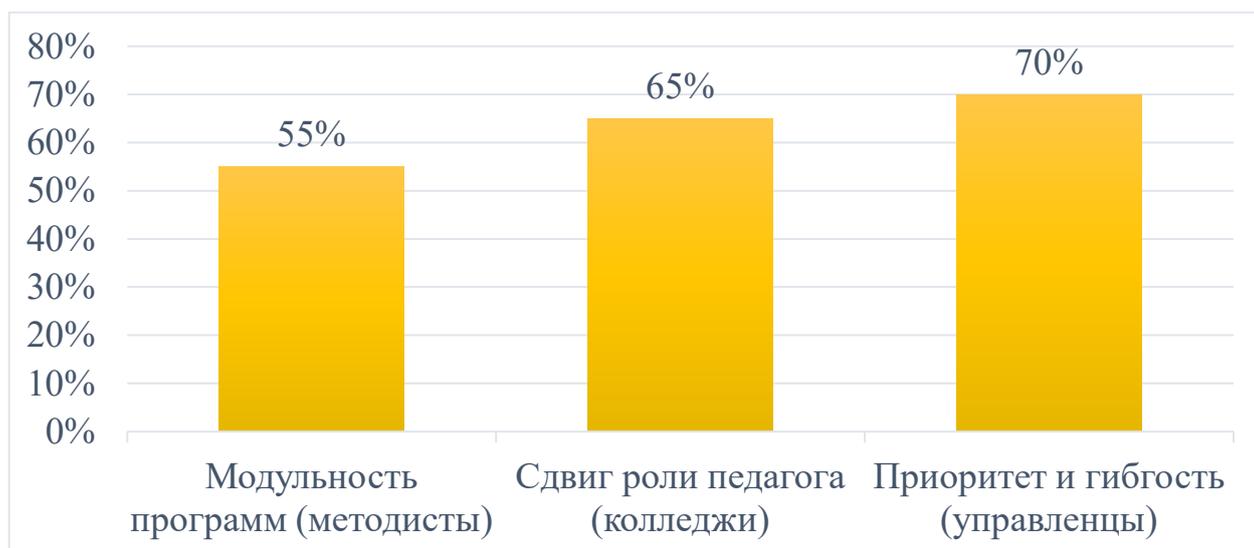


Рисунок 12 — Основные управленческие акценты цифровизации в опережающем обучении (по данным анкетирования 2024–2025 гг.) (в % от ответивших)

Данные визуально подтверждают, что цифровизация в системе опережающего обучения воспринимается не как отдельный инструмент, а как фактор, формирующий новые требования к преподавателю, трансформирующий планирование и структуру программ. Для управленцев это означает необходимость постоянной работы с гибридными форматами и построения системы поддержки педагогов в развитии цифровых и тьюторских компетенций.

К примеру, если свежий отчет ЦЗН по региону сигнализирует: «Растет потребность в BIM-технологиях в строительстве», — колледж может за летний период сформировать отдельный модуль по BIM, не дожидаясь полноценной реформы учебного плана. Это особенно важно для «опережающих» программ, где скорость обновления контента становится критическим фактором. Если раньше «начальник учебного отдела» мог довольствоваться утверждением семестровых планов раз в год, то теперь — в опережающем формате — приходится следить за

тем, какие компетенции фактически «набирают обороты» на рынке. Цифровые инструменты (виртуальные симуляторы, VR-модули, игровые кейсы) позволяют «пакетировать» соответствующие темы в короткие, интенсивные курсы, которые встраиваются в общее расписание. Управленцу нужно уметь «перекраивать» схему занятий, координировать гибридные-модели (часть онлайн, часть очно), а также решать, каким студентам (возможно, на основе их результатов тестирования или запроса) предоставлять более продвинутые блоки.

Около 48% респондентов (студенты, бизнес, образовательные организации), принявшие участие в опросах отмечают, что проектная форма — одна из самых результативных для погружения студентов в реальные технологические процессы. В контексте «опережающего» формата студенты не только решают классические кейсы, но и имеют шанс апробировать инструменты, еще не закрепленные в стандартных планах. Например, если партнер-предприятие предлагает задачу по машинному зрению или «умным» системам, учащиеся осваивают эти технологии на практике под руководством преподавателя-наставника. Управленцы указывают, что для эффективного проектного формата они вынуждены «перекраивать» расписание, выделяя целые блоки времени и создавая отдельный «пул» преподавателей-тьюторов. Так, 32% директоров отмечают, что пришлось изменить локальные регламенты, чтобы студенты могли работать над проектами большими блоками (например, по 8–10 часов в неделю), а не «кусочками» по 2 часа. В этом свете, методы проектного обучения (когда студенты работают над реальными кейсами) требуют от руководства особых управленческих шагов для налаживания системы партнерств. Роль цифровизации тут в том, что многие из этих задач и «заказов» могут передаваться через онлайн-платформы, а прогресс проектных команд отслеживается в электронных «досках задач» или на LMS. У управленцев появляется возможность практически в реальном времени видеть, как студенты продвигаются по проекту, и в случае необходимости оперативно вмешаться или привлечь дополнительного эксперта.

По данным анкетного опроса как со стороны образовательных организаций, так и со стороны работодателей 60% управленцев говорят о важности LMS-

платформ для оперативного дополнения программ и организации смешанного формата. Это может означать, что основная часть занятий идет очно, но расширенные «опережающие» модули добавляются онлайн — либо в виде коротких видеокурсов, либо электронных тренажеров. Например, когда рынок труда внезапно продемонстрировал всплеск интереса к кибербезопасности, отдельный колледж смог за осенний семестр запустить мини-курс «Основы Cyber Defense» на базе LMS, пригласив эксперта-совместителя. Студенты занимались онлайн, а очные консультации проводились по субботам. По отзывам более 70% педагогов, практиковавших такую модель, гибридное обучение дает колоссальную гибкость и минимизирует бюрократические задержки, поскольку основной контент выпускается и обновляется буквально «по щелчку».

Эти данные наглядно показывают, какие форматы и инструменты цифровизации респонденты считают наиболее результативными для развития опережающего обучения, представленные на Рисунке 13.

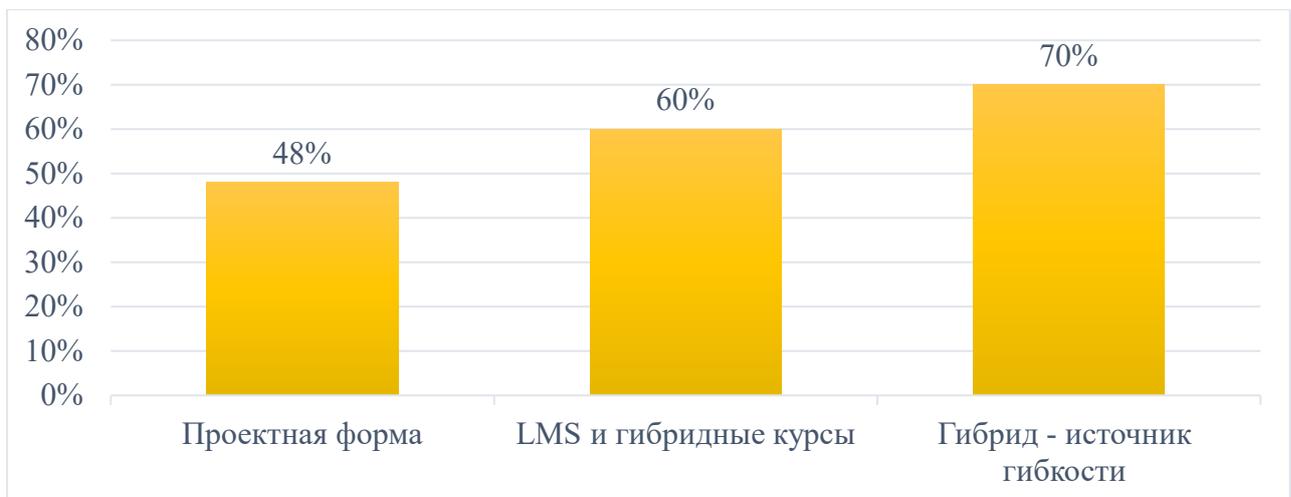


Рисунок 13 — Наиболее востребованные форматы цифровизации и гибридных моделей (по данным анкетирования 2024-2025 гг.) (в % от ответивших)

Как видно на Рисунке 8, сочетание проектных форматов, использования LMS и гибридных моделей становится неотъемлемой частью «опережающего» подхода в профессиональном образовании. Для управленцев это означает необходимость развития цифровой инфраструктуры, подготовки преподавателей к работе с LMS и формулирования гибких регламентов, которые позволяют студентам максимально использовать новые форматы.

Ранее указывалось, что цифровизация радикально трансформирует роль преподавателя: IT-компетенции, умение работать с AR/VR, LMS и симуляторами становятся не «дополнительным плюсом», а обязательным требованием для внедрения ОПП. Но если рассматривать это с управленческой точки зрения, то администрация колледжа должна разрабатывать систему стимулирования (материальную или нематериальную), побуждающую педагогов к непрерывному обучению цифровым навыкам. В некоторых учреждениях вводят «цифровые КПЭ» для преподавателей (к примеру, сколько курсов он провел в электронной среде, участвовал ли в тестировании VR-инструментов), а также организуют корпоративные стажировки на профильных предприятиях, где осваиваются новые технологические решения.

Опять же, часть экспертов опасаются, что сильный уклон в сторону технологизации может сузить кругозор и «человеческий» фактор образования. Возникает дискуссия: не станет ли преподаватель «оператором» электронной системы, в то время как важные гуманитарные или критические аспекты обучения окажутся обделены вниманием? Сторонники же цифрового ОПП отвечают, что именно грамотная управленческая политика — использование цифровых инструментов лишь как дополнения к творческому, критическому взаимодействию — помогает сохранить баланс. Администрация, создавая ясные «правила игры», должна следить, чтобы педагог не «прятался за ИИ», а наоборот, использовал его, освобождая время для более глубоких дискуссий и развития проектных идей.

При всем этом цифровизация, несомненно, порождает критические вопросы для управленцев, перекликающиеся с общими аргументами критики опережающего обучения:

- неопределенность: если будущее рынка предсказывается неточно, то быстрые корректировки учебных планов на базе цифровых сигналов могут вести к путанице, когда педагоги не успевают «догрузить» материал, а студенты теряют цельность обучения

- неравенство: не все филиалы и колледжи имеют достаточно оборудования и интернет-инфраструктуры. Цифровая трансформация может сделать одни

учреждения «продвинутыми», а другие оставить позади — здесь нужны региональные меры поддержки, скоординированные на уровне министерства

- этика и глубина: технологии могут упрощать взаимодействие, но есть риск снижения фундаментальной подготовки. Управление должно поддерживать и «традиционные» дисциплины, чтобы студенты не превращались в «техников одного вектора», а сохранили возможность более широкой рефлексии

Некоторые исследования показывают, что управленцы, перед которыми стоит задача «опережающего» развития, чаще выбирают «смешанный путь»: они внедряют цифровые инструменты поэтапно, проверяя, не приводит ли это к падению качества фундаментальных компонентов, и регулярно получают обратную связь от работодателей — оправдываются ли «гибкие» новшества^{120, 121}.

Без комплексного учета региональной специфики, инициативы бизнеса и системного государственного регулирования ситуация рискует остаться догоняющей. В результате экономика будет по-прежнему страдать от кадрового дефицита, а молодые специалисты — сталкиваться с трудностями при трудоустройстве. Отсюда напрашивается необходимость дальнейшего совершенствования механизмов управления опережающим обучением и создания инфраструктуры, способной гибко реагировать на технологические и социально-экономические изменения в стране.

Опережающее обучение в логике управленческого подхода к непрерывному образованию предполагает постоянный «взгляд в будущее», когда администрация и педагогический коллектив образовательных организаций заранее ищут возможности адаптировать контент и форматы к завтрашним технологическим и экономическим реалиям. В классической модели непрерывности (школа → СПО → вуз → дополнительное профессиональное обучение) каждое звено, конечно, ориентируется на актуальные нужды рынка, но делает это чаще реактивно, откликаясь на уже сформировавшиеся запросы. Опережающее обучение в системе

¹²⁰ Volkov A., Rishko, Y., Kostyukhin, Y., Sidorova, E. Using digital tools to teach soft skill-oriented subjects to university students during the COVID-19 pandemic // *Education Sciences*. — 2022. — Vol. 12, No. 5. — Article 335.

¹²¹ Knight, E., Bennett, D., Rowley, J. The Role of Hybrid Learning Spaces in Enhancing Higher Education Students' Employability // *British Journal of Educational Technology*. — 2020. — Vol. 51, No. 4. — P. 1188–1202.

профессионального образования реализуется через проектные форматы, основанные на прогнозировании развития отраслей, сотрудничестве с предприятиями и внедрении модульных блоков, востребованных в ближайшей перспективе. Для эффективной реализации этого подхода образовательные учреждения ускоряют пересмотр содержания программ, обновляют материально-техническую базу и организуют повышение квалификации преподавателей. Это позволяет избегать ситуации, когда новые компетенции вводятся с опозданием, уже после изменений на рынке труда.

Управленческая стратегия опережающего обучения позволяет не только гибко обновлять образовательные программы, но и формирует основу для более тесной интеграции учебных заведений с реальным сектором экономики. Вместо привычных длительных циклов согласования новые «модули будущего» могут запускаться в партнерстве с работодателями, тестироваться и корректироваться по мере выхода студентов на практику. В итоге непрерывное образование перестает быть простой формальностью «дополнения» к базовой подготовке и становится механизмом постоянного «проращивания» новейших компетенций, закладываемых уже на среднем профессиональном уровне и естественным образом переходящих в следующую ступень образовательной траектории.

Таким образом, проведенный анализ практики управления опережающим обучением позволяет обобщить ключевые направления сопряженности всех элементов системы — от федерального уровня до образовательных учреждений и бизнеса. Итоговая модель сопряженности отражена в таблице 22.

Таблица 21 — Интегрированная модель сопряженности уровней управления, участников и механизмов развития опережающего обучения

Уровень сопряжения	Ключевые элементы	Эмпирическая база	Механизмы сопряженности	Ключевые субъекты сопряженности
Федеральный	ФГОС СПО и ВО, профстандарты, нацпроекты («Профессионалите	Анализ нормативной базы, опрос управленцев	Форсайт-сессии, ускоренный цикл актуализации (≤ 3	Минпросвещения РФ, профильные министерства, профсоюзы,

Уровень сопряжения	Ключевые элементы	Эмпирическая база	Механизмы сопряженности	Ключевые субъекты сопряженности
	т», Абилимпикс), форсайт-трекеры	(N=150), интервью HR-аналитиков	лет), отраслевые советы	отраслевые ассоциации
Региональный	Центры опережающей проф. подготовки (ЦОПП), региональные кластеры, синхронизация выпуск-вакансии	Кейс-анализ Свердловской области, опрос работодателей (N=38), данные ЦЗН	Региональные дорожные карты, форсайт-группы, налоговые льготы, цифровой мониторинг	Органы власти субъектов РФ, ЦОПП, работодатели региона
Организационный (СПО / колледжи)	Колледжи, филиалы, гибкие модульные планы, дуальные форматы, проектное обучение	Анкетирование студентов (N=5600), преподавателей, кейсы мониторинга филиалов	Модульная архитектура, дуальные форматы, КРІ педагогов, наставничество	Руководство колледжей, методисты, преподаватели
Корпоративный / бизнес	Работодатели, корпоративные стандарты, отраслевые союзы, ГЧП	Опрос работодателей, кейсы ГЧП, интервью HR	Долгосрочные соглашения, налоговые стимулы, участие в экспертизе программ	Компании-работодатели, отраслевые ассоциации
Цифровой контур	LMS, VR/AR, онлайн-симуляторы, Big Data прогноз	Опросы управленцев и студентов, кейс-анализа гибридных практик	Единая цифровая платформа профайлинга и мониторинга, цифровые КРІ преподавателей	Все уровни: федеральный, региональный, организации, бизнес
Профориентация и демография	Центры карьеры, прогноз новых профессий, переобучение 30+	Демографический анализ, опрос студентов, вторичные интервью HR	Сервисы профориентации, гибкие траектории, Big Data для прогнозов	Колледжи, школы, ЦЗН, карьерные сервисы, профориентационные центры

Данная модель подчеркивает, что именно согласованная работа всех уровней и использование инструментов сопряженности позволяет превратить опережающее обучение из разрозненной практики в полноценный механизм стратегического управления кадровым потенциалом. Таблица представляет структурную модель сопряжения без оценки весовых индикаторов, так как

отражает не шкалу соответствия, а логическую систему взаимодействия и ответственности на всех уровнях управления развитием опережающего обучения.

Проведенный анализ практики и управления опережающим обучением в системе профессионального образования позволяет сделать ряд обоснованных выводов.

Во-первых, выявлено, что опережающее обучение в современной социокультурной и экономической реальности становится необходимым условием эффективного функционирования профессионального образования. Интенсивные процессы цифровизации, автоматизации производства, переход к новым технологическим укладам и усложнение структуры рынка труда требуют от образовательных систем не только адаптации к текущим запросам экономики, но и опережающего формирования компетенций, востребованных в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Как показывают результаты анализа, именно опережающее обучение способно обеспечить подготовку кадров для высокотехнологичных отраслей и секторов с высокой степенью инновационности.

Во-вторых, установлено, что успешная реализация опережающего обучения невозможна без системного участия всех ключевых субъектов образовательного процесса: государства, образовательных учреждений и работодателей. Однако данные эмпирического исследования продемонстрировали наличие существенных барьеров в сфере взаимодействия бизнеса с профессиональными образовательными учреждениями. Прежде всего, это ограниченность финансовых вложений со стороны предприятий, вызванная отсутствием налоговых стимулов, высоким уровнем неопределенности и недостаточно прозрачными механизмами распределения средств. Эти факторы снижают эффективность государственно-частного партнерства и сдерживают внедрение инновационных образовательных форматов.

В-третьих, анализ показал, что критической проблемой системы профессионального образования остается инерционность образовательных стандартов и программ. Темпы их обновления не соответствуют скорости технологических изменений, что приводит к системному рассинхронизированию

подготовки специалистов с актуальными потребностями рынка труда. Особенно ярко это противоречие выражено в отраслях с высокой инновационной динамикой — таких как искусственный интеллект, биотехнологии, кибербезопасность и зеленая энергетика. Отставание содержания программ приводит к тому, что выпускники оказываются недостаточно конкурентоспособными на рынке труда, а работодатели вынуждены дополнительно инвестировать в их дообучение.

В-четвертых, выявлено, что демографические изменения в России (снижение численности молодежи, старение трудоспособного населения) усиливают потребность в гибких образовательных моделях, которые позволят оперативно переобучать специалистов зрелого возраста и формировать персонализированные траектории профессионального развития. В этих условиях управление опережающим обучением должно включать механизмы адаптации образовательной инфраструктуры к изменяющимся демографическим и социальным условиям регионов, включая создание образовательных кластеров, развитие дистанционных форматов и активное внедрение цифровых платформ прогнозирования компетенций.

В-пятых, подтверждена важность профориентационной работы как части стратегии опережающего обучения. Современные модели профессионального самоопределения требуют перехода от описания существующих профессий к прогнозированию будущих отраслей и компетенций, что особенно важно в условиях быстрого устаревания профессий и появления новых трудовых сфер.

По результатам проведенного исследования можно констатировать, что для устойчивого развития опережающего обучения в системе профессионального образования необходим комплексный пересмотр существующих управленческих механизмов. Это включает:

- ускорение процедур актуализации образовательных стандартов и переход к модульным программам, позволяющим оперативно интегрировать новые компетенции

- формирование системы устойчивого государственно-частного партнерства с применением налоговых стимулов и субсидирования бизнеса, инвестирующего в подготовку кадров

- внедрение цифровых инструментов для мониторинга рынка труда и оперативного управления содержанием образовательных программ

- развитие кадрового потенциала преподавателей, включая повышение их цифровых и проектных компетенций

- активизацию роли образовательных учреждений как центров прогнозирования и опережающего формирования компетенций для региональных экономик

Эти меры обеспечат формирование гибкой и адаптивной модели профессионального образования, способной не только реагировать на текущие потребности экономики, но и предвосхищать их, создавая условия для подготовки кадрового потенциала, соответствующего вызовам технологической трансформации и социально-экономических изменений.

2.3. Пути совершенствования управления опережающим обучением в структуре профессионального образования. Разработка модели управления

В 2010-е годы тема опережающей подготовки кадров стала частью государственных программ. Важным шагом стало создание инфраструктуры опережающего обучения. Появление сети из 100 Центров опережающей профессиональной подготовки, функционирующих в каждом регионе, свидетельствует о том, что задача опережающей подготовки кадров поставлена на государственном уровне и подкреплена нормативными документами. Складывается модель, при которой государство через специализированные центры управляет процессом опережающего обучения, интегрируя данные о рынке труда и образовательные программы.

Параллельно развиваются корпоративные модели опережающего обучения. Крупные компании и госкорпорации в России начали самостоятельно заниматься прогнозированием своих кадровых потребностей и организацией опережающего обучения персонала. Например, в госкорпорации «Роснано» выстроена система выявления перспективной потребности в кадрах для проектных компаний и отбора образовательных программ для их опережающей подготовки. Эта система включает сотрудничество с вузами и центрами переподготовки, привлечение молодых специалистов, а также мониторинг реализуемых программ. Программы обучения в рамках Роснано формируются по модульному принципу и нацелены строго на решение конкретных задач, поставленных работодателями; при их разработке непосредственное участие принимают сами заказчики (предприятия), совместно с отечественными и зарубежными университетами. В обучении акцент делается на практикумах и освоении новейшего оборудования, требуемого для работы в высокотехнологичных производствах, что обеспечивает опережающее формирование прикладных навыков у слушателей. Кроме того, в Роснано осуществляется постоянный мониторинг эффективности программ на основе

обратной связи от обучающихся и предприятий, позволяющий оперативно корректировать содержание обучения¹²².

Российская модель управления опережающим обучением складывается из сочетания государственных инициатив (центры, стандарты), отраслевых и корпоративных практик, а также деятельности самих образовательных учреждений. Однако эффективность этой модели определяется тем, насколько успешно удастся связать между собой все элементы – прогнозирование, разработку программ, подготовку преподавателей, сотрудничество с бизнесом, оценку результатов.

Во многих странах с высоким уровнем экономического развития реализуются инструменты стратегического прогнозирования профессиональных потребностей и предварительной подготовки кадров, ориентированные на будущее развитие отраслей. Их ключевая особенность – институционализированный характер: как правило, на государственном уровне созданы механизмы постоянного мониторинга будущих потребностей и быстрого обновления программ обучения. В странах ЕС действуют национальные системы *skills anticipation* – прогнозирования навыков, координируемые государством. Значительную роль играет Европейский центр развития профессионального обучения¹²³ (далее CEDEFOP), который аккумулирует и распространяет методики выявления актуальных и перспективных компетенций и гармонизации их с системой образования и рынка труда. При поддержке CEDEFOP реализуется проект *Skills Panorama*, анализирующий практики разных стран по выявлению текущих и будущих компетенций и способы использования этих данных в политике обучения и занятости. Например, в Испании и Австрии действуют государственные обсерватории навыков под эгидой Минтруда; в Германии, Франции, Бельгии, Нидерландах функционируют аналоги, подконтрольные правительственным структурам. Эти органы регулярно (каждые 2–3 года) проводят

¹²² Фролков А.И. Анализ отечественного и зарубежного опыта опережающей подготовки кадров // Журнал правовых и экономических исследований. — 2015. — № 3. — С. 189.

¹²³ Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu> (дата обращения: 23.04.2025).

масштабные опросы работодателей по всей стране, собирая данные о том, какие компетенции нужны предприятиям сейчас и перспективно, какие новые технологии внедряются, каких специалистов будет не хватать. Полученные прогнозные данные встраиваются в процесс управления образованием. В европейской модели налажена тесная связь между прогнозированием навыков и образовательной политикой. Результаты исследований передаются министерствам образования, агентствам по квалификациям, учебным заведениям. На основе этих данных обновляются образовательные стандарты, вводятся новые специальности и модули. Также информация широко используется службами занятости: центры занятости ориентируют безработных и молодежь на получение тех профессий, которые будут востребованы. Таким образом, создан цикл: мониторинг – анализ – обновление программ – подготовка кадров – обратная связь от рынка труда. В Соединенных Штатах отсутствует централизованная система прогнозирования навыков на федеральном уровне, сопоставимая с европейской, однако существует множество механизмов рыночного и государственно-частного характера. Бюро статистики труда¹²⁴ (BLS) публикует регулярные прогнозы занятости по отраслям и профессиям на 10-летний период, которые служат ориентиром для образовательных институтов и студентов. На основании этих прогнозов и данных о навыках колледжи и университеты могут корректировать учебные программы. Кроме того, в США широкую роль играют корпоративные университеты и программы переподготовки. Крупные технологические компании (Google, IBM, Microsoft и др.) анализируют глобальные тренды и самостоятельно обучают или переобучают тысячи специалистов под новые задачи, зачастую опережая академическое образование. Распространена модель партнерства, когда бизнес формирует заказ на образовательные программы в колледжах: так называемые *programs of study* разрабатываются совместно работодателями и колледжами, чтобы выпускники обладали навыками «завтрашнего дня».

¹²⁴ Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.bls.gov/> (дата обращения: 23.04.2025).

Зарубежные модели управления опережающим обучением можно условно разделить на два уровня:

- национально-региональные системы (как в Европе, Сингапуре) – характеризуются наличием государственных институтов, ответственных за прогнозирование рынка труда и адаптацию системы образования. Они обеспечивают системность и масштаб охвата, благодаря чему все компоненты – от стандартов до конкретных курсов – подстраиваются под будущее;

- корпоративно-локальные системы (США, Япония) – опираются на инициативу работодателей, отдельных учебных заведений, профессиональных сообществ. Они более гибки и ближе к конкретным нуждам отрасли или компании, но менее централизованы;

Однако, несмотря на разнообразие и успех ряда моделей, как отечественный, так и зарубежный опыт указывает на наличие существенных проблем и ограничений в реализации опережающего обучения. Несмотря на то что концепция опережающего обучения получила признание, на практике ее внедрение сталкивается с рядом трудностей. Анализ отечественных и зарубежных публикаций выявляет типичные недостатки действующих моделей, которые можно условно разделить на организационно-структурные, методологические и содержательно-кадровые проблемы.

Одной из наиболее острых проблем является недостаточная координация действий образовательных учреждений и работодателей. Несмотря на декларируемую необходимость партнерства, на практике системы образования и индустрии часто функционируют разрозненно. В российском контексте эта проблема проявляется в том, что работодатели не всегда активно участвуют в разработке образовательных программ, а образовательные организации зачастую фокусируются на формальных требованиях стандартов, а не на перспективных запросах компаний. В результате подготовка специалистов может запаздывать относительно реальных нужд экономики.

Кроме того, отсутствует налаженный механизм обратной связи: образовательные учреждения редко получают систематическую информацию от

предприятий о том, насколько выпускники соответствуют требуемым компетенциям будущего. Даже при наличии региональных советов работодателей или иных консультативных органов, их рекомендации могут носить общий характер и не успевать за быстрыми изменениями. Лучшие практики пока не стали нормой, а скорее исключением, что указывает на системную проблему взаимодействия образования и бизнеса.

На государственном уровне в России принята целая серия концепций, программ и проектов, провозглашающих необходимость опережающего обучения (национальные проекты, программы модернизации образования, создание ЦОПП и пр.). Опережающая подготовка кадров опирается на квалификационные требования, зафиксированные в профессиональных стандартах. Эти документы, сформированные при участии профессионального сообщества, отражают потребности экономики и служат основой для проектирования образовательных программ и системы оценки квалификаций.

Переход к опережающей подготовке кадров требует значительного запаса времени и носит зачастую декларативный характер – провозглашается в документах, но не обеспечена достаточными ресурсами и механизмами реализации, реальная деятельность многих ЦОПП, созданных в 2023, 2024 годах еще выстраивается, методическая поддержка их работы остается слабой. В существующих моделях часто не хватает целостности: различные элементы опережающего обучения развиваются неравномерно. Например, может быть налажен мониторинг рынка труда, но не отлажен процесс обновления образовательных стандартов под его результаты; или в отдельных колледжах внедрены опережающие программы, но они не масштабируются на всю систему. В России создание ЦОПП – шаг к систематизации и синхронизации всех процессов, к формату «единого окна», но пока не все ЦОПП охватывают все сферы и уровни образования.

За рубежом также, даже в странах с развитыми системами, тоже присутствует элемент фрагментарности. Например, в США различные отрасли имеют разные уровни прогноза и подготовки: в IT-сфере обучение опережает

изменения, а, скажем, в традиционных отраслях могут быть лакуны. Международные сравнения выявляют, что не все сектора экономики охвачены равномерно быстроразвивающиеся отрасли (телеком, финтех) активно инвестируют в опережающее обучение, тогда как в госсекторе или консервативных индустриях обновление кадров идет медленнее. Организационно-структурная проблема проявляется и как неравномерность развития системы опережающего обучения по секторам и регионам.

Система образования традиционно достаточно инерционна, что затрудняет быстрое внедрение инноваций в управление обучением. Например, утверждение новых образовательных стандартов и примерных программ – долгий процесс, растянутый на годы, тогда как требования рынка могут меняться гораздо быстрее. Учебные заведения связаны обязательными ФГОС, и хотя в последних версиях стандартов (ФГОС 3++ и ФГОС 4) заложена определенная вариативность, все же свобода для оперативного введения абсолютно новых компетенций ограничена, ввиду затянутости процедур внесения изменений в образовательные стандарты.

Несмотря на то, что идея прогнозировать потребности рынка труда лежит в основе опережающего обучения, методологически эта задача весьма сложна. Научных подходов к долгосрочному прогнозированию навыков пока недостаточно, особенно на уровне отдельных профессий и регионов. Конкретные методы - как именно построить прогноз, с какой периодичностью обновлять, как интегрировать результаты в учебные планы, не стандартизированы.

На государственном уровне попытки разработать методики ведутся – например, АНО «НАРК»¹²⁵ (Национальное агентство развития квалификаций) проводит мониторинг рынка труда и опросы работодателей, формирует прогнозы востребованных компетенций, но без регулярных данных прогнозирование превращается в разовые акции. Запуск системы регулярного мониторинга только предстоит наладить. Сегодня нет гарантии, что прогнозируемые сегодня навыки

¹²⁵ Национальное агентство развития квалификаций (АНО «НАРК») [Электронный ресурс]. — URL: <https://nark.ru/> (дата обращения: 23.04.2025).

через 5-7 лет действительно будут приоритетны, и как результат, есть вероятность «переподготовить» кадры под те навыки, которые не окажутся востребованными, и пропустить какие-то новые запросы.

Даже получив прогноз, нужно встроить новые темы и компетенции в образовательный процесс. Здесь встает проблема разработки учебных программ и материалов на упреждение. Это методически сложно: требует иной дидактики, больше опоры на проектное обучение, исследовательские методы, партнерства с индустрией для предоставления оборудования и экспертизы. Отсутствие гибких учебно-методических комплексов и механизмов быстрого обновления контента является серьезным ограничением. Опережающее обучение же требует вводить элементы новизны, пока они еще не стали массовыми.

Кадровый потенциал системы образования ограничивает возможности реализовать продвинутые программы. Одна из составляющих опережающего обучения – это повышение квалификации самих преподавателей. Но в российской практике отсутствует продуманная система подготовки преподавательских кадров для опережающего обучения курсы повышения квалификации для педагогов, курсы отстают по содержанию:

Педагогу также необходимо владеть навыками наставничества, коучинга, чтобы внушить веру обучающимся в полезность опережающего обучения, замотивировать на перспективную значимость знаний, сформировать у обучающихся мышление на опережение. Традиционные показатели качества образования – успеваемость, трудоустройство, удовлетворенность работодателя – не полностью отражают успех опережающей подготовки. Например, выпускник мог изучать технологии, которые в момент выпуска еще не широко применяются, и поэтому работодателю сложно оценить их уровень. Получается временной лаг: результаты опережающего обучения проявятся через несколько лет, когда наступит «будущее», под которое готовили. В существующих моделях отсутствуют устоявшиеся подходы к мониторингу отложенных результатов. В итоге может казаться, что польза от опережающих программ неочевидна (особенно сразу после обучения), что снижает их приоритет для руководства. Это

методологическая проблема оценки эффективности: как измерять ROI (возврат инвестиций) от обучения на опережение, какие индикаторы использовать.

Можно констатировать, что в существующих моделях управления опережающим обучением имеется разрыв между благими целями и практическими возможностями их достижения. Ключевые проблемы – это нехватка системности (слабая интеграция всех элементов), методическая неразработанность (нет четких «рецептов», как учить наперед), а также ограниченные ресурсы. Для преодоления этих барьеров необходим комплекс мер, охватывающих все уровни – от стратегических инициатив на уровне государственной образовательной политики до конкретных методик, применяемых в аудитории.

Учитывая выявленные недостатки, оптимизация моделей опережающего обучения должна носить комплексный характер. Необходимо совершенствовать как организационные механизмы управления, так и методики и технологии обучения.

Трансформация российского экономического пространства, в направлении интенсификации ускоренного социально-экономического развития, зависит от многих факторов, в том числе, эффективной реализации программы национальных проектов. Дефицит кадров на рынке труда, ограничивающий рост и структурную трансформацию российской экономики, подтолкнул к переосмыслению молодежной политики и запуску новых нацпроектов для развития человеческого капитала.

Согласно информации Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации¹²⁶, с 2025 стартовала реализация новых национальных проектов, рассчитанных на период до 2030 года, в том числе национальные проекты «Молодежь и дети» и «Кадры». В паре они позволяют создать в стране инфраструктуру для развития и самореализации молодежи и скоординировать возможности системы образования с потребностями рынка труда. О потребности

¹²⁶ Правительство завершает формирование нового портфеля национальных проектов на 2025–2030 годы [Электронный ресурс]. — URL: <https://ac.gov.ru/news/page/pravitelstvo-zaversaet-formirovanie-novogo-portfela-nacionalnyh-proektov-na-2025-2030-gody-27878> (дата обращения: 23.04.2025).

переосмыслить систему подготовки кадров на протяжении 2023 года неоднократно говорили работодатели.

Так, после адаптации к санкционным шокам 2022 года компании активизировали наем и к началу 2024 года оказались практически не способны закрыть вакансии на волне восстановления и расширения бизнеса: работодатели переманивают друг у друга специалистов, увеличивая фонд оплаты труда опережающими темпами, расширяют программы «доразвивания» кадров внутри компании, а в процессы найма линейных сотрудников уже включается руководство, не уверенное в работе своих HR-служб. Однако эффективность таких решений сильно ограничена в условиях преобладающего над предложением спроса на кадры. В рамках двух нацпроектов, «Молодежь и дети» и «Кадры»¹²⁷, правительство должно создать инфраструктурные возможности для реализации потенциала молодежи и задать вектор профессионального развития этой когорты в соответствии с кадровыми потребностями рынка. Эксперты отмечают, что до сих пор молодежная политика была бессистемной и недостаточно эффективной — появление четких целей и механизмов будет способствовать улучшению человеческого капитала. Введение национального проекта «Кадры» должно способствовать трансформации экономики страны за счет снижения дефицита рабочих рук, который тормозит развитие экономики. Ожидается, что возрастет престижность трудовых специальностей, так как в них нуждаются быстрорастущие отрасли, например промышленность и производство. Некоторые ожидаемые результаты:

- привлечение больше грамотных специалистов для важных отраслей, таких как авиа- и судостроение, фармацевтика, электроника, оборонная и др.;
- сглаживание факторов, влияющих на рынок труда, например, эффекта демографических ям;
- формирование условий для развития специалистов, востребованных экономикой;

¹²⁷ Национальный проект «Кадры» [Электронный ресурс] // Газета «Солидарность». — URL: <https://www.solidarnost.org/special/profdict/natsproekt-kadry.html> (дата обращения: 23.04.2025).

- повышение уровня трудоустройства выпускников по специальности;
- снижение количества нелегально занятых на 1,9 миллиона человек к 2030 году.

Нацпроект «Кадры» будет сосредоточен на профессиональном развитии молодежи: приоритет на ближайшие годы — восполнение дефицита «синих воротничков». Поэтому ядром нацпроекта станет стартовавшая в 2022 году программа «Профессионалитет» по созданию образовательно-производственных центров, где учебные заведения и работодатели совместно готовят кадры для приоритетных отраслей. Первые выпускники проекта выйдут на рынок уже в этом году — это 138 тыс. человек с инженерным образованием. К 2030 году правительство надеется модернизировать более 1 тыс. колледжей и дать доступ к ним более чем 4 тыс. работодателей, а чтобы привлечь частные инвестиции в переоборудование объектов, власти 28 регионов предоставят компаниям налоговый вычет. Введение национального проекта «Молодежь и дети»¹²⁸ направлено на создание условий для всестороннего развития молодого поколения и воспитания ответственных граждан, готовых строить будущее страны.

Вместе с тем, молодежная политика в России будет адаптирована под нужды экономики — запрос на ее корректировку продиктован проблемами на рынке труда. Некоторые аспекты, которые могут способствовать трансформации экономики страны:

- подготовка востребованных рынком кадров, для этого правительство ежегодно формирует пятилетний прогноз потребности в кадрах как на уровне всей экономики, так и в разрезе отдельных регионов, отраслей и профессий;
- модернизация инфраструктуры, создание современных молодежных центров, спортивных объектов, культурных пространств;
- создание условий для самореализации развитие добровольчества и гражданской активности;
- международное молодежное сотрудничество.

¹²⁸ Развитие профессиональных квалификаций и опережающая подготовка кадров в СНГ [Электронный ресурс] // Электронное СНГ. — URL: <https://e-cis.info/news/567/124236/> (дата обращения: 23.04.2025).

В кадровой компании ManPower¹²⁹ считают одним из основных аспектов новой молодежной политики — более активное вовлечение работодателей и кадровых агентств в процесс подготовки молодежи к рынку труда. В компании отмечают, что это могут быть партнерства между образовательными учреждениями, предприятиями и кадровыми агентствами для разработки программ обучения, стажировок и практик, которые соответствуют потребностям рынка труда и обеспечивают молодежи необходимые навыки и знания.

Сейчас для России важно выстроить собственные приоритетные ниши для цифровых инноваций, где с наименьшими затратами можно не только добиться самостоятельности не только на внутреннем, но и на мировом рынке. В России имеются необходимые предпосылки для совершения информационно – технологического прогресса во многих сферах деятельности. Одно из центральных направлений оптимизации – цифровизация системы опережающего обучения. Современные информационные технологии предоставляют инструменты, позволяющие преодолеть многие ограничения традиционного образования (инерционность, ограниченность доступа к знаниям, слабую вариативность программ). Как отмечают специалисты, в условиях информационной глобализации даже самый квалифицированный педагог не сможет создать среду опережающего обучения без поддержки веб-технологий. Глобальная сеть Интернет и цифровые платформы играют роль постоянно обновляемой базы знаний и каналов коммуникации, которые необходимы для распространения новых идей и практик в образовании.

Цифровые технологии становятся важнейшим инструментом трансформации содержания, методики и организации опережающего обучения. Развитие онлайн-платформ, систем дистанционного и смешанного обучения позволяет оперативно внедрять новейшие знания в образовательный процесс и масштабировать доступ к ним. Массовые открытые онлайн-курсы (МООС), обучающие порталы с актуальными материалами, симуляционные тренажеры и среды на базе VR/AR создают условия для формирования компетенций, связанных

¹²⁹ ManpowerGroup Россия [Электронный ресурс]. — URL: <https://manpower.ru/> (дата обращения: 23.04.2025).

с будущими технологическими укладами. Особую роль играют цифровые инструменты ускоренного трансфера знаний, такие как библиотеки передовых практик, позволяющие интегрировать в учебные модули результаты научных разработок практически в реальном времени.

Внедрение систем управления обучением с элементами искусственного интеллекта (AI) обеспечивает персонализацию образовательных траекторий на основе анализа больших данных, профилей обучающихся и прогнозов отраслевых потребностей. Такие решения повышают гибкость и адаптивность программ, а AI-инструменты могут выступать в роли помощников преподавателя при обновлении содержания. В этих условиях меняется и педагогическая роль: преподаватель становится модератором индивидуального пути развития студента, организатором цифровой среды и фасилитатором в освоении новых навыков. Цифровизация образовательного процесса требует также методической и организационной поддержки, включая подготовку кадров, разработку новых дидактических приемов и формирование культуры самостоятельного, исследовательского и сетевого обучения.

В итоге внедрение цифровых технологий позволит сделать опережающее обучение более гибким, оперативным и масштабируемым. Оно решает проблему инерционности (цифровое содержание обновляется быстро), проблему доступа к актуальным знаниям (глобальная база знаний доступна всем через интернет) и отчасти проблему мотивации (интерактивные форматы, симуляторы повышают вовлеченность обучающихся).

Вторым крупным направлением совершенствования является использование наработанного зарубежного опыта опережающей подготовки кадров, с его адаптацией к российским условиям. Международные практики, как было рассмотрено, предлагают готовые решения для многих узких мест отечественной системы – будь то методы прогнозирования, форматы программ или формы партнерства. Их имплементация позволила бы ускорить становление национальной модели опережающего обучения.

На зарубежных примерах видно, что важна оперативность сигнализации об изменениях. В России целесообразно создать аналог европейского Skills Panorama – интегрированного информационного ресурса, где бы собиралась вся информация о текущих и будущих потребностях в кадрах. Этот ресурс мог бы функционировать на базе уже существующего портала «Атлас новых профессий» (дополнив его актуальной аналитикой) или как независимый проект. Главная задача – обеспечивать прозрачность и доступность прогнозной информации для всех участников: чтобы образовательные учреждения в регионе видели, каких специалистов не будет хватать через 3 года и какие модули добавить в программу.

Наряду с национальными прогнозами полезно смотреть на глобальные тренды. Многие крупные консалтинговые и исследовательские центры (McKinsey, Gartner, OECD) публикуют доклады о будущих навыках и профессиях в мире. Интеграция этих источников в систему мониторинга позволит видеть «большую картину» и готовиться к изменениям, которые придут извне. Например, растущая автоматизация труда – глобальный тренд, и российская система должна изучать прогнозы по автоматизации рабочих мест, чтобы своевременно развивать новые компетенции (программирование, обслуживание роботов и т.д.) и переобучать работников из исчезающих профессий.

Как показал анализ, недостаточное взаимодействие с предприятиями – критическая проблема. Поэтому усиление связей между системой образования и бизнесом – приоритетный шаг оптимизации. Речь идет о создании устойчивых организационных механизмов партнерства, в рамках которых работодатели станут полноправными участниками управления опережающим обучением.

В ряде стран (например, в Великобритании, Австралии) успешно функционируют Советы по навыкам (Skills Councils) в ключевых отраслях, куда входят представители бизнеса, образовательных учреждений и государства. Их задача – регулярно оценивать состояние и перспективы кадров в отрасли и рекомендовать обновления в программах обучения. В России существуют советы по профессиональным квалификациям (СПК) при Национальном совете при Президенте РФ, но их деятельность сконцентрирована на актуальных стандартах и

независимой оценке квалификаций. Можно расширить мандат СПК или создать при них секции по опережающему развитию навыков. Эти секции будут собирать информацию о планах технологического развития предприятий отрасли и формулировать запрос к системе образования: какие новые компетенции включить, каких специалистов готовить наперед. Рекомендации отраслевых советов должны напрямую влиять на госзадания для образовательных организаций, содержание образовательных стандартов и ФГОС.

Чтобы оперативно внедрять новые темы, нужно больше привлекать специалистов из отрасли в учебный процесс: в качестве приглашенных преподавателей, наставников, руководителей дипломных проектов. Для этого стоит упростить бюрократические процедуры оформления таких специалистов, продумать стимулы (например, частичное налоговое стимулирование компаний, чьи сотрудники преподают). Совместная работа преподавателей и практиков над учебно-методическими материалами также даст синергетический эффект: методисты обеспечивают педагогическую корректность, а производственники – актуальность. Можно организовывать рабочие группы по разработке модулей опережающего обучения при поддержке ЦОПП или региональных министерств – в них будут и педагоги, и инженеры/экономисты из компаний.

Укрепление взаимодействия с работодателями решает сразу несколько проблем: и информационную (образование узнает, что нужно бизнесу), и ресурсную (бизнес может помочь с техникой, стажировками), и проблему трудоустройства (выпускники, подготовленные под нужды предприятий, гарантированно востребованы). В перспективе, тесное сотрудничество размывает границы между обучением и работой – обучение становится непрерывным процессом, интегрированным в профессиональную деятельность, что и является конечной целью концепции опережающего образования.

Для устойчивого управления любой системой необходим качественный мониторинг и обратная связь. В случае опережающего обучения мониторинг должен охватывать два измерения: мониторинг внешней среды (рынка труда,

технологий) и мониторинг результатов образовательных программ. Улучшение моделей управления требует развития обоих направлений.

Необходимо наладить систему постоянного сбора данных о потребностях экономики. Она должна стать составной частью управления образованием. Предлагается закрепить, например, на уровне правительства, периодичность прогнозно-аналитических циклов: раз в год – краткосрочный прогноз (на 1–2 года) для оперативной корректировки программ переподготовки; раз в 3 года – среднесрочный (5 лет) для корректировки образовательных стандартов; раз в 5 лет – долгосрочный форсайт (10+ лет) для стратегии развития образования. В осуществлении этих циклов должны участвовать межведомственные группы (Минэкономики, Минобрнауки, Минтруд), чтобы данные были комплексными. Результаты мониторинга целесообразно делать общедоступными. Особенно важно выстроить мониторинг динамики изменений навыков – то есть не просто фиксировать текущий спрос, а видеть тенденции (рост или снижение потребности в определенных компетенциях).

На уровне образовательных организаций нужно внедрить системы отслеживания прогресса и результатов опережающего обучения. Это включает:

- Отслеживание траекторий выпускников. Необходимо организовать более плотный контакт с выпускниками и их работодателями через 1-3-5 лет после окончания обучения. Это поможет понять, пригодились ли те опережающие компетенции, которым их обучали. Например, если выпускник через 3 года смог занять позицию в новой для рынка области – это индикатор успеха программы.

- Оценка удовлетворенности работодателей. Кроме общих опросов, стоит целенаправленно получать отзывы от тех компаний, которые участвовали в партнерских программах. Фокусироваться надо не только на том, насколько выпускник соответствует сегодняшним требованиям, но и на том, насколько у него заложен потенциал к развитию под будущие задачи.

- Внутренний мониторинг учебного процесса. Если в учебный план введены новые модули, следует отслеживать их усвоение и актуальность. Можно через 1-2 года после введения модуля собирать у студентов и преподавателей обратную

связь: был ли модуль полезен, хватает ли материалов, не устарел ли уже. Если оказывается, что модуль по устаревшей технологии – его нужно заменить вовремя, не дожидаясь, пока пройдет много лет.

- Использование КРІ для опережающих программ. Рекомендуется ввести отдельные показатели результативности для опережающих программ. Например: доля выпускников, трудоустроившихся в новые для рынка профессии; количество разработанных с участием работодателей модулей; скорость обновления содержания (доля дисциплин, пересмотренных за последние 2 года). Эти КРІ могут учитываться при оценке эффективности работы образовательных организаций или их руководителей, что простимулирует внимание к опережающему обучению.

Наконец, мониторинг – это не только сбор данных, но и механизм реагирования. Данные без управленческого решения бесполезны. Поэтому в модели управления нужно четко прописать: кто и как использует результаты мониторинга. Предлагается сформировать специальный аналитический центр по опережающему развитию образования, который будет обобщать всю информацию и вырабатывать предложения (например, изменить такой-то стандарт, запустить такую-то программу переподготовки). Эти предложения должны затем переходить в управленческие решения (приказы, финансирование проектов и т.д.). Таким образом замкнется контур управления: получили данные – проанализировали – приняли меры – внедрили – снова оценили.

Улучшение мониторинга и оценки сделает модель опережающего обучения самообучающейся системой – она будет постоянно корректировать себя на основе фактических результатов и изменяющихся условий. Это принципиально важно, ведь опережающее обучение происходит в условиях неопределенности: без гибкой системы обратной связи легко отклониться от верного курса.

Последнее, но не менее важное направление – повышение качества человеческого капитала самой системы образования и совершенствование педагогических методов под задачи опережающего обучения. Ни новые технологии, ни организационные реформы не принесут плодов без людей,

способных ими пользоваться и внедрять инновации. Поэтому важно уделить особое внимание следующим мерам:

Необходимо организовать систематическую переподготовку педагогических кадров всех уровней по тематике новых технологий, методов форсайта, проектного обучения и др. В идеале – реализовать федеральную программу повышения квалификации преподавателей профессионального образования по приоритетным направлениям научно-технологического развития.

Кроме технических навыков, важно изменить отношение. Нужно внедрять в практику педагогических коллективов форсайт-сессии, стратегические сессии по обсуждению будущего отрасли и профиля выпускника. Если преподаватели сами прочувствуют тренды, они станут проводниками изменений в аудитории. Механически выучить новую тему мало – надо понять ее контекст и значимость. Поэтому повышение квалификации стоит проводить не в форме пассивных лекций, а максимально интерактивно: решать с преподавателями кейсы по моделированию будущих ситуаций, обсуждать исследования будущего.

Дополнительно необходимы альтернативные педагогические подходы: проектное обучение, проблемно-ориентированное обучение, имитационные игры, сценарное моделирование. Эти форматы должны стать неотъемлемой частью образовательной практики. Например, с целью формирования готовности студентов к изменениям в профессиональной среде, целесообразно включать в учебный процесс проектные задания, моделирующие вероятные сценарии развития отрасли в горизонте 5–10 лет, ориентируясь не на репродуктивное освоение текущих образцов, а на анализ и решение потенциальных проблем будущего.

Часто носителями новых знаний являются молодые специалисты, недавно окончившие аспирантуру или поработавшие в индустрии. Их привлечение в преподавание – важный резерв. Нужно упростить вход молодых профессионалов в систему образования, мотивировать их карьерный рост именно в педагогике, чтобы они не уходили полностью в бизнес. Например, развивать программы аспирантов-исследователей, которые параллельно ведут преподавательскую деятельность и приносят в обучение результаты новейших исследований. Целесообразно

обновить содержание подготовки самих педагогов (в педагогических вузах, на педагогических специальностях): включить курсы по опережающему обучению, цифровым технологиям в образовании и т.д., чтобы новое поколение учителей и преподавателей уже приходило готовым работать по-новому.

Важным фактором развития является горизонтальный обмен лучшими практиками. Целесообразно поощрять создание профессиональных сообществ преподавателей по направлениям интересов (например, сообществ преподавателей-новаторов в области технических дисциплин). Такие объединения могут через конференции, вебинары и публикации транслировать наработки в сфере опережающего обучения: какие новые темы были внедрены, какова была реакция студентов, какие методы оказались наиболее эффективными.

Опережающее обучение в профессиональном образовании – это ответ системы образования на вызовы быстрого научно-технического прогресса и меняющегося рынка труда. Проведенный анализ показал, что в России и за рубежом накоплен определенный опыт создания моделей управления таким обучением, однако существуют серьезные проблемы, снижающие эффективность этих моделей. Организационные разрывы, недостаток методических основ, инерционность содержания и дефицит участия бизнеса – все это препятствия на пути реализации идеалов опережающего образования.

Современная система управления профессиональным образованием в условиях цифровой экономики требует опережающих решений и гибких форматов подготовки кадров. Анализ действующих управленческих моделей показал наличие следующих системных ограничений:

- фрагментарность цифровизации и слабая персонализация образовательных траекторий;
- запаздывающее реагирование на потребности рынка труда;
- ограниченное участие работодателей в разработке и обновлении программ;
- отсутствие механизмов постоянного мониторинга и оперативной корректировки содержания образования.

Указанные дефициты обуславливают необходимость разработки интегральной, многоуровневой и цифрово-ориентированной управленческой модели.

Таким образом, анализ отечественного и международного опыта позволяет выделить основные направления совершенствования управления опережающим обучением и соответствующие им организационные меры, и механизмы. Логика соотнесения барьеров и решений представлена в таблице 23.

Таблица 22 — Пути совершенствования управления опережающим обучением: выявленные барьеры, ключевые меры и механизмы реализации

Блок совершенствования	Существующие барьеры	Ключевые меры	Конкретные механизмы реализации
Институциональный	Фрагментарность между уровнями управления Недостаточная координация между образованием и бизнесом	Создание центров прогнозирования и обсерваторий навыков Разработка единых межведомственных регламентов и дорожных карт	Альянс стратегического партнерства Отраслевые советы по навыкам Региональные ЦОПП как координирующие площадки
Цифровизация	Отсутствие сквозного цифрового контура Разрозненные базы данных	Внедрение цифрового профайлинга Использование Big Data и AI-аналитики Персонализация образовательных траекторий	Единая платформа профайлинга и мониторинга Интеграция ЦОПП с цифровыми панелями прогнозирования Использование LMS и систем трекинга
Содержательно-методический	Инерционность обновления программ Устаревание контента	Разработка гибких модульных программ Включение практико-ориентированных кейсов- Заимствование лучших зарубежных практик	Сетевое взаимодействие колледжей, вузов, индустрии Индустриальные стажировки- Совместная разработка модулей с работодателями
Кадровый потенциал	Дефицит педагогов, готовых к	Система наставничества и	Стажировки педагогов у индустриальных

Блок совершенствования	Существующие барьеры	Ключевые меры	Конкретные механизмы реализации
	опережающему обучению- Недостаток практических стажировок	профессиональных сообществ- Программы переподготовки педагогов- Развитие институтов корпоративного обучения	партнеров- Курсы «преподаватель-наставник»- Корпоративные университеты и совместные лаборатории

Данные направления совершенствования легли в основу предложенной автором многоуровневой модели управления опережающим обучением, где каждый элемент — от институционального контура до цифровизации и подготовки педагогов — имеет свое место в архитектуре Альянса стратегического партнерства, сетевого взаимодействия и сквозного цифрового контура мониторинга.

Предложенная автором модель, представленная на Рисунке 9 представляет собой трехуровневую систему управления развитием опережающего обучения. Центральным координирующим элементом модели выступает Альянс стратегического партнерства, в состав которого входят представители министерств, бизнеса, образовательных организаций, цифровых платформ, отраслевых аналитиков и Центров опережающей подготовки, которые имеют полномочия курировать вверенное им направления, представлять и озвучивать стратегические планы их ведомства.



ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ

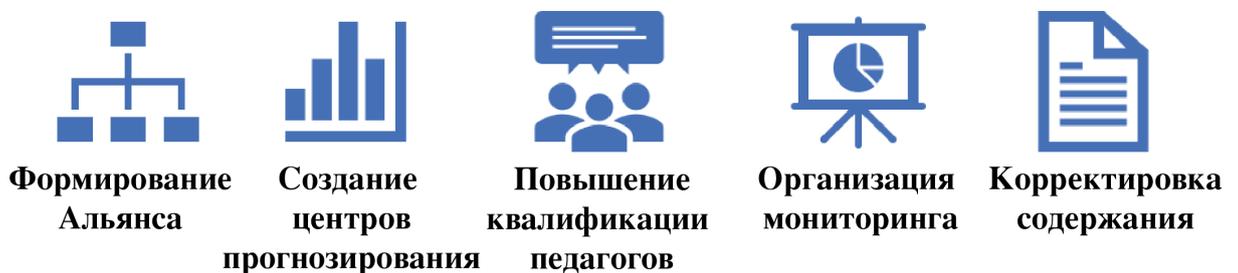


Рисунок 14 – Схема усовершенствованной авторской модели

Формализация положений модели

Предложенная автором модель управления опережающим обучением, представленная на Рисунке 14, строится на интегративном, сетевом и

платформенном подходах, которые позволяют объединять разнородных участников в единую целостную систему, гибко реагирующую на изменения социально-экономической среды и потребности рынка труда. Методологическую основу модели составляют принципы системности, межуровневой координации, гибкости образовательных траекторий и цифровизации всех управленческих контуров, что обеспечивает ее устойчивость и масштабируемость.

Научная обоснованность данной модели опирается на сочетание классических и современных управленческих теорий. Интегративный подход предполагает соединение ресурсов и функций всех ключевых акторов — образовательных организаций, предприятий, органов государственной власти и специализированных инфраструктурных центров (ЦОПП, Центров оценки квалификаций, отраслевых аналитических институтов). За счет этого формируется устойчивая и самообновляющаяся сеть, в которой каждый элемент выполняет четко определенную роль: от прогнозирования компетенций до разработки и гибкой настройки образовательных программ.

Сетевой характер модели заключается в том, что горизонтальные связи между всеми участниками не замыкаются в едином центре, а позволяют оперативно обмениваться данными, согласовывать решения и настраивать программы в реальном времени, что особенно важно в условиях быстрого устаревания профессий и навыков.

Платформенный элемент модели представляет собой единый цифровой контур, охватывающий три ключевых сегмента:

Прогностический блок, включающий сбор и обработку больших данных (Big Data) о динамике рынка труда, отраслевых прогнозах, профессиональных стандартах и трендах развития экономики;

Профайлы выпускников, формируемые в рамках ИТ-системы отслеживания индивидуальных траекторий, что позволяет фиксировать и обновлять сведения о полученных компетенциях и местах их применения;

Аналитический модуль, который обеспечивает обратную связь от работодателей, агрегирует данные мониторинга трудоустройства и дает основание для оперативной корректировки образовательных программ.

Таким образом, модель сочетает в себе прогнозирование, оперативное управление образовательным процессом и оценку отложенных результатов в единой связанной системе. Ее отличие от традиционных управленческих схем заключается в сильной зависимости от цифровой инфраструктуры и наличии механизма гибкого обновления содержательных компонентов образования в ответ на запросы отраслей и региональных экономик.

Логика взаимосвязи уровней. Модель предполагает три взаимосвязанных уровня управления:

- стратегический уровень обеспечивает формирование долгосрочного прогностического запроса, сценариев развития и приоритетов для системы опережающего обучения;

- операционный уровень реализуется через шесть управленческих блоков: прогнозирование и аналитика (Big Data, отраслевые прогнозы, мониторинг компетенций); гибкие образовательные программы и модули (модули, микро-сертификаты, краткосрочные курсы); развитие цифровой инфраструктуры (EdTech, VR/AR); подготовка педагогических кадров и наставников; мониторинг и трекинг выпускников; оперативная корректировка содержания программ;

- результативный уровень включает оценку фактической результативности, сбор и обработку обратной связи, оценку соответствия квалификаций требованиям рынка труда, отслеживание траекторий выпускников и обратную связь работодателей.

Все уровни интегрированы через сквозной цифровой контур, обеспечивающий сбор и обработку больших данных, поддержание профайлов обучающихся и выпускников, их профессиональных траекторий и динамическое прогнозирование востребованных компетенций.

Для наглядного представления взаимосвязи трех уровней модели их ключевые характеристики сведены в таблицу 24.

Таблица 23 — Логика взаимодействия уровней, ключевых функций, инструментов, акторов и механизмов модели управления опережающим обучением

Компоненты	Уровень I: Стратегический	Уровень II: Операционный	Уровень III: Результативный
Назначение уровня	Формирование долгосрочного прогностического запроса, сценариев развития и приоритетов для системы опережающего обучения	Реализация согласованных решений и образовательных программ через управленческие блоки	Оценка фактической результативности, сбор и обработка обратной связи
Ключевые функции	Согласование интересов участников Альянса Формирование отраслевых и региональных прогнозов Корректировка нормативно-правовой базы Институционализация сетевого взаимодействия	Разработка и апробация гибких образовательных программ и модулей Подготовка педагогов и наставников нового формата Внедрение цифровой образовательной среды и EdTech Мониторинг качества и трекинг траекторий	Отслеживание карьерных путей выпускников Сбор обратной связи от работодателей Оценка соответствия квалификаций запросам рынка Аналитические отчеты для корректировки прогноза
Инструменты реализации	Альянс стратегического партнерства Отраслевые советы и аналитические центры Big Data, цифровые панели прогнозирования	6 управленческих блоков (прогнозирование, модули, EdTech, VR/AR, наставничество, трекинг) Платформа цифрового мониторинга ЦОПП, региональные операторы, отраслевые комитеты	Сквозной цифровой контур профайлов Автоматизированные системы KPI Цифровой трекер выпускников
Ключевые акторы	Органы власти (федеральный, региональный уровень); отраслевые ассоциации; аналитические центры; университеты	Региональные ЦОПП; образовательные организации; корпоративные университеты; работодатели; наставники	Работодатели; HR-службы; выпускники; отраслевые комитеты; центры оценки квалификаций

Компоненты	Уровень I: Стратегический	Уровень II: Операционный	Уровень III: Результативный
Механизмы взаимодействия и обратной связи	Регулярный обмен аналитикой и прогнозами с операционным и результативным уровнями; корректировка стратегических сценариев	Получение прогнозов от стратегического уровня; реализация программ; обратная связь с результативным уровнем	Возврат аналитики о результатах на стратегический и операционный уровни для обновления содержания программ
Ожидаемые результаты	Сформированные согласованные прогнозы и сценарии развития Утвержденные приоритеты региональных и отраслевых кластеров	Новые модули и программы Подготовленные педагоги и наставники Рост охвата студентов опережающими программами	Увеличение доли трудоустройства по полученным компетенциям Рост удовлетворенности работодателей Отчеты о динамике занятости выпускников
КРІ и индикаторы оценки	Актуализация прогнозов не реже 1 раза в 2–3 года; количество отраслевых сценариев	Доля модульных программ, обновляемых не реже 1 раза в 2 года; % охвата профориентацией	Доля выпускников, работающих по специальности (не менее 80%); % работодателей, вовлеченных в обратную связь
Риски и механизмы сглаживания	Риск: несогласованность прогнозов механизм: межведомственные регламенты и Альянс	Риск: недофинансирование или низкая мотивации педагогов механизм: смешанное финансирование, программы наставничества	Риск: недостаточный охват мониторинга механизм: сквозной цифровой контур и автоматизированный трекинг
Источники финансирования	Государственные программы, федеральные и региональные субсидии	ГЧП и частные инвестиции; налоговые стимулы для бизнеса	Гранты и пилотные бюджеты; региональные программы по мониторингу

Ключевую роль в замыкании цикла играет сквозной цифровой контур, который обеспечивает непрерывное накопление, обработку и аналитику данных, формируя основание для обновления прогнозов и образовательных решений.

Таким образом, каждый уровень выполняет свою уникальную функцию, опираясь на инструменты, согласованные в рамках Альянса и цифровой инфраструктуры. Сквозной цифровой контур объединяет стратегический,

операционный и результативный уровни в единую управленческую экосистему, обеспечивая постоянный обмен данными, динамическую корректировку образовательных программ и оперативное реагирование на запросы экономики.

Важной особенностью модели является цикличность взаимодействия уровней: данные, полученные на результативном уровне (трекинг выпускников, обратная связь от работодателей), возвращаются на стратегический уровень для обновления прогностических сценариев и приоритетов развития. Операционный уровень, в свою очередь, выступает «ядром» реализации, трансформируя стратегические ориентиры в конкретные образовательные решения через управленческие блоки.

В целом данный подход позволяет формировать гибкие индивидуальные образовательные траектории, минимизировать временной и содержательный разрыв между образовательным процессом и требованиями рынка труда, а также гарантировать своевременную актуализацию компетенций выпускников.

Обоснование состава участников Альянса. Ключевым элементом предложенной модели выступает Альянс стратегического партнерства опережающего обучения, формируемый на принципах трехстороннего сотрудничества:

- государство обеспечивает институциональную поддержку, нормативно-правовое регулирование и межведомственную координацию;
- бизнес-сообщество формирует реальный запрос на новые компетенции, участвует в разработке, апробации и оценке эффективности программ;
- образовательные организации адаптируют модули и программы под прогнозируемые профессиональные профили и обеспечивают подготовку педагогов и наставников.

В состав Альянса могут входить представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ключевые отраслевые работодатели, отраслевые ассоциации и союзы, региональные Центры опережающей профессиональной подготовки, центры оценки квалификаций, отраслевые аналитические центры и специализированные цифровые платформы. Структура

Альянса предполагает принцип **представительства**, при котором каждый участник закреплен за конкретным направлением или территориальным кластером, обладая полномочиями курировать вверенные вопросы, участвовать в согласовании стратегических приоритетов и обеспечивать обратную связь для регулярной актуализации образовательных программ и модулей.

Члены Альянса представляют интересы своего региона или отрасли, обладают необходимыми знаниями и компетенциями в области стратегического развития и могут быть переназначены своими уполномоченными ведомствами или ассоциациями в зависимости от обновления состава участников и актуальных приоритетов. Такая организационная логика, основанная на принципах делегирования и ротации, позволяет учитывать специфику территориальных и отраслевых кластеров и при необходимости гибко адаптировать модель под меняющиеся социально-экономические условия.

Пошаговый сценарий реализации модели. Практическая реализация предложенной модели управления опережающим обучением предусматривает последовательную реализацию четырех взаимосвязанных этапов, каждый из которых строится на принципах цикличности, сетевого взаимодействия и сквозного цифрового контура мониторинга.

Этап 1. Диагностика и подготовка.

Проводится комплексный анализ кадровых дефицитов в регионе или отрасли, формируется Альянс стратегического партнерства, определяются и создаются центры прогнозирования компетенций, утверждаются регламенты взаимодействия и нормативно-правовая база. Например, на этом этапе могут быть запущены отраслевые аналитические группы для ключевых кластеров (промышленность, строительный и ИТ-сектор, АПК) с вовлечением региональных ЦОПП и работодателей.

Результатом этапа является согласованный прогностический запрос и утвержденный состав участников с распределением зон ответственности.

Этап 2. Проектирование.

Разрабатываются гибкие модульные образовательные программы с учетом прогноза и требований работодателей, создается цифровая платформа мониторинга и профориентации. Одновременно формируется система повышения квалификации педагогов и наставников, включая подготовку кадров для работы с новыми программами и прохождения повышения квалификации на территории работодателя.

В качестве примера могут быть разработаны короткие адаптивные модули (микро-сертификаты) для педагогов, демонстрирующих освоение практических навыков на производстве или наставнические курсы для преподавателей отраслевых дисциплин. Определяются управленческие блоки и инфраструктурная база (ЦОПП, отраслевые центры).

Этап 3. Апробация.

Запускаются пилотные модульные программы на базе ЦОПП, региональных операторов или других партнерских организаций, организуются стажировки и практики с непосредственным участием работодателей и наставников. Формируется обратная связь от студентов, педагогов и бизнеса, проводится первичный анализ соответствия компетенций запросам рынка.

Например, апробация может включать пилотные группы студентов по новым профессиям (цифровой маркетинг, промышленная автоматизация), которые проходят стажировки на предприятиях. Апробация может включать также пилотные группы педагогов, проходящих стажировки на предприятиях работодателей для повышения квалификации и улучшения качества последующего образовательного процесса.

Этап 4. Мониторинг и гибкая корректировка.

Осуществляется регулярный сбор данных по ключевым KPI и индикаторам, включая трекинг карьерных траекторий выпускников и анализ динамики их трудоустройства. Полученные данные обрабатываются в сквозном цифровом контуре и возвращаются на стратегический уровень для обновления прогнозов и своевременной корректировки содержания модулей и профориентационных маршрутов. На практике это может выражаться в автоматизированной аналитике

профайлов выпускников и опросах работодателей через единую цифровую платформу.

Это обеспечивает переход к более гибким форматам занятости и минимизирует разрыв между подготовкой кадров и текущими потребностями экономики.

Сценарии масштабирования и гибкости модели. Предложенная модель изначально проектируется как адаптивная и масштабируемая, с возможностью тиражирования в различных субъектах Российской Федерации и в ключевых отраслях экономики. Ее универсальная архитектура и модульный принцип позволяют гибко настраивать образовательные блоки под специфику промышленных кластеров, ИТ-сектора, агропромышленного комплекса или высокотехнологичных производств.

Например, в промышленном кластере может использоваться упор на модули по инженерным компетенциям, стажировки на производственных площадках и участие отраслевых союзов. В ИТ-секторе могут применяться гибкие онлайн-модули с быстрым обновлением и интеграцией корпоративных образовательных платформ.

Сквозной цифровой контур мониторинга и профайлинга обеспечивает постоянное обновление компетенций и индивидуальных траекторий в режиме реального времени, что снижает временной разрыв между изменениями на рынке труда и содержанием программ и поддерживает высокую степень актуальности навыков выпускников.

При масштабировании Альянс стратегического партнерства может формировать региональные или отраслевые «узлы» взаимодействия, сохраняя общие принципы и цифровой контур, но адаптируя состав участников и управленческие блоки под специфику региона или отрасли.

Таким образом, модель может служить основой для формирования гибкой сети региональных и отраслевых центров опережающей подготовки, работающих по единым стандартам и взаимосвязанным сквозным механизмам мониторинга и обмена данными.

Финансовая модель реализации предложенной системы строится на принципе распределенной ответственности, где участие в развитии опережающего обучения разделяется между государством, бизнесом и профессиональным сообществом.

Федеральные и региональные субсидии. В рамках нацпроектов «Молодежь и дети», «Кадры» и программ модернизации Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) целесообразно предусмотреть прямое субсидирование разработки гибких модульных программ, профориентационных сервисов и создания цифрового контура мониторинга.

Например, регионы могут использовать выделенные средства для пилотных запусков центров прогнозирования и обновления инфраструктуры образовательных площадок.

Государственно-частное партнерство (ГЧП). Ключевые работодатели могут выступать соинвесторами разработки и апробации программ, предоставлять производственную базу, оборудование и инфраструктуру для стажировок и наставничества. Такие механизмы ГЧП особенно эффективны для отраслевых кластеров и корпоративных университетов.

Налоговые стимулы. Введение налоговых льгот или вычетов для предприятий, которые инвестируют в разработку модульных программ или участвуют в деятельности Альянса стратегического партнерства, стимулирует вовлечение бизнеса.

Например, отраслевые союзы могут инициировать законодательные инициативы для закрепления таких преференций.

Грантовая поддержка и пилотные бюджеты. Для запуска пилотных проектов могут использоваться механизмы Фонда содействия инновациям, гранты Минобрнауки РФ, а также региональные грантовые программы развития кадрового потенциала.

Это особенно актуально при создании цифровых платформ профайлинга выпускников и новых образовательных треков.

Частные инвестиции и долгосрочные заказы. Крупные корпорации и отраслевые ассоциации могут заключать долгосрочные соглашения с образовательными организациями, включая заказы на целевую подготовку кадров, что формирует устойчивую базу финансирования.

Таким образом, финансовая модель строится на гибком смешанном механизме, где координация потоков и контроль целевого использования средств осуществляются через структуру Альянса стратегического партнерства при поддержке региональных органов власти и профессиональных объединений. Это снижает нагрузку на бюджет и обеспечивает устойчивое развитие опережающего обучения за счет вовлечения всех ключевых акторов.

Для обеспечения управляемости модели и прозрачности мониторинга результатов предлагается использовать систему ключевых индикаторов эффективности, формируемых на основе данных сквозного цифрового контура, профайлинга выпускников и обратной связи от работодателей, которые представлены в таблице 25.

Таблица 24 — Ключевые метрики эффективности (KPI) и распределение ответственности по уровням модели управления опережающим обучением

Направление	Пример KPI	Ответственный уровень	Периодичность мониторинга
Трудоустройство выпускников	Доля выпускников, работающих по профессии (не менее 80%)	Результативный / стратегический	Ежегодно
Обновляемость программ	Доля модульных программ, актуализируемых не реже 1 раза в 2 года	Операционный	Ежегодно
Вовлечение работодателей	Процент программ, разработанных с участием бизнеса (не менее 70%)	Операционный	Ежегодно
Охват профориентации	Количество студентов, прошедших через цифровой	Операционный	Полугодие

Направление	Пример КРІ	Ответственный уровень	Периодичность мониторинга
	профорientационный контур		
Индивидуальные траектории	Доля студентов, использующих ИТ-модульную платформу и персонализированные треки	Операционный / результативный	Ежегодно
Педагогический потенциал	Количество педагогов, прошедших стажировки и повышение квалификации у работодателей	Операционный	Ежегодно
Финансирование	Доля частных инвестиций и софинансирования ГЧП в общей структуре расходов	Стратегический	Годовой отчет

Таким образом, система метрик эффективности позволяет обеспечить прозрачность реализации модели, ее управляемость, тиражирование и гибкую настройку образовательных решений на основе актуальных данных и обратной связи от ключевых акторов.

Потенциальные риски реализации модели и механизмы их сглаживания. Реализация разработанной модели может сопровождаться рядом институциональных, кадровых и ресурсных рисков. Их комплексное учеты и механизмы сглаживания позволяют повысить устойчивость модели и сохранить принцип опережающего развития независимо от внешних факторов:

1. Недостаточная вовлеченность бизнеса. На практике предприятия могут демонстрировать низкую мотивацию к участию в разработке и апробации образовательных программ. Для минимизации этого риска предусмотрены механизмы заключения долгосрочных партнерских соглашений через структуру Альянса стратегического партнерства, введение налоговых стимулов на

федеральном и региональном уровнях, а также медийная поддержка и формирование бренда членов Альянса как репутационного объединения.

Например, региональные органы власти совместно с отраслевыми ассоциациями могут разрабатывать типовые соглашения, фиксирующие участие ключевых работодателей в софинансировании модулей и предоставлении стажировочных мест.

2. Устаревание прогнозов компетенций. При динамичном развитии отраслей существует риск несоответствия прогнозов реальной ситуации на рынке труда. Для сглаживания этого риска применяется постоянный сбор и анализ данных через Big Data и отраслевые аналитические центры, а также регулярная актуализация прогностических сценариев с участием экспертных панелей.

В качестве примера можно рассматривать ежегодные отраслевые сессии внутри Альянса с публикацией новых отчетов, с разработки новых методик оценки мониторинга рынка и с пересмотром ключевых метрик ежегодно.

3. Дефицит квалифицированных педагогических кадров. Риск связан с нехваткой преподавателей, готовых быстро адаптироваться к новым модулям и технологиям. Для его преодоления предусмотрены системы наставничества, стажировок на предприятиях и программ повышения квалификации на базе ЦОПП, педагогических ВУЗов или корпоративных университетов.

Например, краткосрочные стажировки педагогов у индустриальных партнеров позволяют не только повысить уровень практических навыков, но и улучшить качество обратной связи от как от реального сектора, так и от студентов в дальнейшем.

4. Несогласованность нормативных процедур. Отсутствие единых межведомственных регламентов может тормозить согласование новых программ и прогнозов. Для минимизации этого риска разрабатываются стандартизированные регламенты и дорожные карты на уровне региона и отрасли. Их согласование входит в полномочия стратегического уровня Альянса.

5. Риск недофинансирования ключевых мероприятий. Реализация пилотных программ, цифровых платформ и центров прогнозирования требует

устойчивого финансирования. Этот риск снижается за счет гибкой схемы смешанного финансирования, использования инструментов ГЧП, привлечения отраслевых грантов и целевых заказов от работодателей.

Например, при реализации пилотных модульных программ может применяться комбинированная модель: федеральные субсидии, региональные гранты и частные инвестиции.

Таким образом, сбалансированная структура управления рисками, закрепленная на уровне Альянса стратегического партнерства, использование цифрового контура мониторинга и механизмы обратной связи позволяют своевременно выявлять угрозы и гибко адаптировать модель под изменяющиеся условия.

Связь с государственными стратегиями и нормативно-правовыми актами. Предлагаемая модель управления опережающим обучением органично согласуется с ключевыми положениями действующих государственных стратегий и нормативно-правовой базы, закрепляющей приоритеты модернизации системы профессионального образования. В частности, модель отражает:

- ФГОС 4.0, в которых заложен принцип модульности программ и возможность индивидуальных образовательных траекторий, что обеспечивает гибкость подготовки специалистов под запросы отраслей;

- стратегию социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, включая направления «Кадры для цифровой экономики» и «Цифровая трансформация образования», которые напрямую требуют создания механизмов гибкого прогнозирования и опережающего обновления образовательного содержания;

- план мероприятий по развитию Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), утвержденный Минпросвещения РФ, где подчеркивается необходимость сетевых форматов взаимодействия, гибких модульных программ и инструментов цифрового мониторинга;

- стратегию кадрового обеспечения промышленности Российской Федерации, акцентирующую развитие сквозных компетенций,

институционализацию прогнозирования кадровых потребностей и расширение сотрудничества с реальным сектором экономики.

Так, например, использование сквозного цифрового контура мониторинга, заложенного в модели, позволяет в полной мере реализовать принцип непрерывной обратной связи между системой образования и работодателями, что соответствует целям Стратегии цифровой трансформации.

Таким образом, предложенная модель не только соответствует действующим стратегическим ориентирам и НПА, но и выступает интегративным инструментом их практической реализации в регионах и отраслях, что создает потенциал для ее тиражирования в масштабах страны.

Разработанная модель управления опережающим обучением в системе профессионального образования представляет собой интегративную, гибкую и масштабируемую управленческую архитектуру, ориентированную на преодоление институциональных, кадровых и ресурсных барьеров современного этапа развития экономики знаний. Ее многоуровневая структура — с выделением стратегического, операционного и результативного уровней — создает устойчивую основу для системного взаимодействия всех акторов процесса: государства, бизнеса и образовательных организаций.

Данная модель является практическим инструментом апробации гипотезы о необходимости институционального управления опережающим обучением. Разработанная автором институциональная модель при создании стратегического альянса подтверждает выдвинутую гипотезу исследования и демонстрирует практическую реализацию механизмов сопряженности и гибкости в системе опережающего профессионального обучения.

Ключевым преимуществом модели является ее ориентация на опережающее прогнозирование компетенций, что становится возможным благодаря созданию сети отраслевых и региональных центров прогнозирования и профайлинга. Сквозной цифровой контур мониторинга объединяет функции анализа рынка труда, трекинга карьерных траекторий выпускников и сбора обратной связи от

работодателей, что позволяет гибко корректировать содержание программ практически в режиме реального времени.

В рамках модели особое внимание уделяется роль педагогического корпуса: формируется система повышения квалификации наставников и преподавателей, развиваются стажировки в партнерстве с бизнесом, внедряются практико-ориентированные методы обучения. Это обеспечивает не только обновление содержания образования, но и трансформацию педагогической среды под задачи опережающего развития.

Практическая значимость модели заключается в ее высокой степени адаптации к различным отраслям и территориальным кластерам. Универсальная модульная архитектура и единые принципы сетевого взаимодействия позволяют тиражировать успешные решения и масштабировать опыт пилотных проектов на всю систему профессионального образования. Благодаря этому становится возможным гибко подстраивать образовательные траектории под реальные потребности экономики — от высокотехнологичных производств до сферы услуг и цифровых профессий.

Реализация предложенной модели отвечает ключевым положениям государственных стратегий и программ, таким образом, модель становится инструментом практической реализации приоритетных направлений кадровой политики государства и цифровой трансформации образовательной системы.

В долгосрочной перспективе функционирование такой модели создает прочную основу для формирования гибкой, проактивной системы подготовки кадров, способной не только своевременно реагировать на колебания рынка труда, но и опережать их, формируя запрос на новые компетенции и обеспечивая упреждающее развитие профессиональных траекторий граждан. Выпускники будут обладать не только предметными знаниями, но и навыками самообучения, гибкости и готовности к профессиональной мобильности, что повышает их личную конкурентоспособность и способствует устойчивому развитию общества в целом.

Кроме того, опережающее обучение выполняет важную социальную функцию, предоставляя каждому человеку возможность не отставать от времени,

сохранять свою востребованность и реализовывать личный потенциал в быстро меняющемся социально-экономическом контексте.

Очевидно, что достижение этих целей невозможно без дальнейших исследований, разработки пилотных проектов и институциональной поддержки на всех уровнях управления. Важно обеспечить гибкие механизмы корректировки модели на основе практического опыта, расширять участие бизнеса и профессиональных ассоциаций, активнее развивать инфраструктуру цифрового мониторинга и аналитики компетенций.

В целом, движение в обозначенном направлении представляется безальтернативным в условиях четвертой промышленной революции. Наука и практика едины в том, что проактивная, гибкая, управляемая на основе данных система профессионального образования — это ключ к поддержанию технологического лидерства страны и к формированию устойчивого общества знаний. Опираясь на накопленные исследования и эмпирический опыт, российская система профессионального образования способна трансформироваться и занять опережающие позиции, обеспечивая подготовку кадров, востребованных экономикой будущего и способных создавать новые отрасли и рынки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе диссертационного исследования системно рассмотрена проблема управления развитием опережающего обучения в системе профессионального образования с позиций социологии управления, институционального, структурно-функционального и деятельностного подходов. На основе проведенного анализа уточнено содержание понятийного аппарата, раскрыты ключевые характеристики опережающего обучения как самостоятельного институционального механизма, способного согласовывать интересы государства, бизнеса, образовательных организаций и самих обучающихся.

В работе проведен комплексный анализ отечественного и международного опыта в области формирования гибких моделей подготовки кадров, с учетом тенденций цифровизации и ускоренной трансформации рынка труда. Выявлены институциональные барьеры и управленческие дефициты, препятствующие эффективному развитию опережающего обучения в регионах. На основе обширной эмпирической базы, включающей анкетные опросы, кейс-анализ деятельности Центров опережающей профессиональной подготовки, а также анализ региональных кластерных моделей, обоснована и предложена авторская институциональная модель управления развитием опережающего обучения в структуре профессионального образования.

Разработанная модель направлена на формирование проактивной образовательной среды, интеграцию механизмов прогнозирования профессиональных изменений, развитие гибкой модульной архитектуры образовательных программ, расширение цифровой образовательной среды и усиление сетевого взаимодействия с индустриальными партнерами. Основные направления совершенствования технологий и организационных моделей опережающего обучения, выработанные в ходе исследования, соответствуют актуальным требованиям цифровой трансформации, стратегическим приоритетам устойчивого развития и задачам формирования конкурентоспособного кадрового потенциала страны.

По итогам проведенного исследования решены все поставленные задачи, что позволило обеспечить целостное раскрытие проблемы и достижение заявленной цели.

В результате анализа теоретико-методологических оснований уточнено содержание ключевых понятий — «опережающее обучение», «управление профессиональным образованием», «институциональная модель управления», «кадровый потенциал» и других категорий, которые в совокупности образуют методологическую основу исследования.

Установлено, что опережающее обучение в современных условиях выступает не только реакцией на внешние социально-экономические изменения, но и формой стратегического институционального регулирования и управления человеческим капиталом. Такая форма направлена на прогнозирование и упреждающее формирование профессиональных навыков и умений с учетом потребностей цифровой экономики и задач устойчивого развития.

Данные теоретические выводы легли в основу разработки авторской модели управления развитием опережающего обучения, что подчеркнуло ее обоснованность и применимость для практики региональных образовательных систем.

Учет отечественного и зарубежного опыта позволил провести сравнительно-сопоставительный анализ и выделить три типовые модели управления развитием опережающего обучения: централизованную, гибридную и децентрализованную. Каждая из них характеризуется специфическими инструментами прогнозирования кадровых потребностей, механизмами цифровой трансформации образовательных процессов, а также различными форматами взаимодействия с работодателями и индустриальными кластерами.

В качестве эмпирической базы использован анализ практик российских регионов, включая деятельность Центров опережающей профессиональной подготовки и кластеров «Профессионалитета», что позволило учесть институциональные, социально-экономические и инфраструктурные особенности разных территорий.

Выявленные практики стали основой для обоснования и разработки авторской институциональной модели управления опережающим обучением, адаптированной к современным российским условиям и ориентированной на повышение гибкости и устойчивости системы профессионального образования.

Полученные результаты типологизации способствовали формированию практических рекомендаций по выбору и комбинированию управленческих инструментов с учетом региональных особенностей и приоритетов социально-экономического развития.

В ходе диссертационного исследования на основе проведенного анкетирования, кейс-анализа деятельности Центров опережающей профессиональной подготовки и анализа региональных образовательных кластеров выявлен ряд институциональных и управленческих ограничений, существенно препятствующих эффективному внедрению моделей опережающего обучения. К числу основных барьеров отнесены нормативные ограничения, низкий уровень цифровизации образовательных процессов, слабая интеграция с работодателями и индустриальными партнерами, устаревание содержания образовательных программ, а также дефицит кадровых ресурсов, способных реализовать проактивные образовательные технологии.

Вместе с тем исследование позволило выявить и ключевые факторы успеха, которые способствуют эффективной реализации опережающего обучения: наличие гибких и адаптивных управленческих решений на уровне образовательных организаций и региональных систем, высокая цифровая зрелость инфраструктуры, развитая материально-техническая база, наличие сетевых форм взаимодействия с бизнесом, а также проактивная позиция и высокая квалификация педагогических коллективов.

Выявленные барьеры и факторы успеха послужили основанием для формирования авторской институциональной модели управления развитием опережающего обучения, направленной на преодоление структурных и нормативных дефицитов и выработку практических рекомендаций для органов управления системой СПО.

На основе проведенного комплексного теоретико-методологического и эмпирического анализа разработана авторская институциональная модель управления развитием опережающего обучения в системе профессионального образования. Модель опирается на принципы социологии управления и включает взаимосвязанные механизмы стратегического прогнозирования профессиональных изменений, цифровой трансформации образовательной среды, сетевого взаимодействия с работодателями и индустриальными кластерами.

Структура модели раскрывает институциональные контуры согласования интересов государства, бизнеса и образовательных организаций, обеспечивая гибкость и адаптивность системы подготовки кадров к быстро меняющимся требованиям рынка труда. Важной особенностью является учет региональных социально-экономических условий и инфраструктурных особенностей, что позволяет органам управления образованием, Центрам опережающей профессиональной подготовки и колледжам эффективно применять данную модель в практической деятельности.

Доказательность и новизна основных положений и выводов исследования обеспечены сочетанием глубокого теоретико-методологического анализа, применения междисциплинарного подхода (социология управления, педагогика, экономика) и многоуровневой эмпирической базы.

Эмпирическая база исследования включает результаты анкетных опросов руководителей и преподавателей образовательных организаций, студентов, представителей работодателей, кейс-анализ практики деятельности Центров опережающей профессиональной подготовки и региональных образовательных кластеров, а также вторичный контент-анализ нормативных документов и экспертные интервью с ключевыми участниками процесса.

Такой комплексный подход позволил учесть специфику различных регионов и категорий респондентов, выявить объективные институциональные ограничения и возможности развития опережающего обучения, а также провести апробацию предложенной модели управления в реальной образовательной среде. Все это в

совокупности подтверждает обоснованность, научную новизну и воспроизводимость полученных результатов.

Разработанные управленческие подходы и предложенная институциональная модель управления развитием опережающего обучения продемонстрировали высокую прикладную значимость и адресную направленность. Выводы и положения исследования были частично апробированы на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» в рамках разработки и внедрения элементов системы опережающего профессионального образования. Результаты апробации подтвердили эффективность предложенных механизмов стратегического прогнозирования, гибкого конструирования образовательных траекторий и сетевого взаимодействия с работодателями.

Полученные результаты и управленческие решения могут быть использованы в практике проектирования и реализации программ дополнительного и непрерывного профессионального образования, при модернизации учебных планов колледжей, внедрении гибких модульных траекторий, расширении цифровой образовательной среды и формировании региональных стратегий подготовки кадров. Отдельного внимания заслуживает возможность масштабирования разработанной модели в деятельность Центров опережающей профессиональной подготовки и других образовательных организаций, ориентированных на повышение качества и устойчивости кадрового потенциала в условиях цифровой трансформации.

Практическая значимость проведенного исследования подтверждает целесообразность дальнейшего изучения и развития институциональных механизмов управления в данной сфере.

Эти результаты были получены в реальных условиях функционирования профессиональных образовательных организаций, что позволило определить как зоны высокой эффективности, так и существующие ограничения для масштабирования модели. Их успешная практическая реализация требует

соответствующего уровня цифровой зрелости, институциональной гибкости управленческих структур и устойчивых форм взаимодействия с работодателями и индустриальными кластерами.

Наиболее реалистичной и обоснованной областью применения разработанных подходов выступает система среднего и дополнительного профессионального образования в регионах с выраженной отраслевой специализацией и высоким спросом на гибкую и проактивную подготовку кадров. В то же время при распространении модели на иные социально-экономические контексты может потребоваться ее адаптация с учетом специфики нормативно-правовой базы, кадрового потенциала образовательных организаций и уровня инфраструктурной обеспеченности.

Выявленные ограничения и институциональные барьеры задают направления для дальнейших исследований в области социологии управления образованием, прежде всего в части совершенствования механизмов нормативного регулирования, развития кадрового потенциала преподавательских и управленческих команд, а также проектирования цифровых экосистем опережающего обучения, способных адаптироваться к быстро меняющимся требованиям рынка труда.

Научная значимость проведенного исследования заключается в развитии и уточнении теоретических представлений о механизмах институционального управления развитием опережающего обучения в системе профессионального образования в условиях цифровой трансформации и нестабильности рынка труда. В работе уточнен понятийный аппарат, систематизированы методологические подходы, раскрыта структура и логика функционирования управленческих моделей, адаптированных к современным социально-экономическим вызовам.

Особое внимание уделено развитию институционального и структурно-функционального подходов в рамках социологии управления, что позволяет рассматривать опережающее обучение как самостоятельный механизм согласования интересов государства, бизнеса и образовательных организаций. Научная новизна положений подтверждается результатами многоуровневой

эмпирической проверки, включая анкетирование, кейс-анализ и экспертные интервью.

Практическая значимость определяется возможностью использования предложенной институциональной модели и управленческих решений при модернизации системы профессионального образования на региональном и федеральном уровнях. Это включает внедрение цифровых образовательных платформ, разработку гибких модульных программ, стратегическое планирование и мониторинг эффективности подготовки специалистов, формирование региональных стратегий и масштабирование лучших практик деятельности Центров опережающей профессиональной подготовки.

Полученные результаты и выводы создают основу для дальнейших научных исследований и практического тиражирования модели в различных социально-экономических и инфраструктурных контекстах.

Разработанная институциональная модель управления развитием опережающего обучения подтверждена как теоретически, так и на уровне многоуровневой эмпирической базы, что обеспечивает обоснованность и доказательность ключевых положений, выносимых на защиту. Концепция демонстрирует внутреннюю логическую целостность и воспроизводимость, отвечает актуальным вызовам трансформации профессионального образования и может быть масштабирована с учетом региональных особенностей.

Модель основана на институциональных механизмах согласования интересов государства, бизнеса и образовательных организаций, что позволяет выстраивать гибкие и проактивные траектории подготовки кадров. Цифровая трансформация образовательной среды, стратегическое прогнозирование профессиональных изменений и сетевое взаимодействие с работодателями и индустриальными кластерами выступают ключевыми инструментами повышения гибкости и адаптивности системы, ориентированной на упреждающее развитие профессиональных навыков и компетенций.

Полученные результаты исследования и предложенные управленческие решения создают прочную основу для дальнейшего научного поиска и прикладных

разработок в области социологии управления и институциональной модернизации системы профессионального образования.

Полученные в ходе проведенного исследования результаты открывают широкие перспективы для дальнейших научных разработок и практических проектов в области институционального управления развитием профессионального образования. Представляется целесообразным продолжить исследования в направлении проектирования цифровых инструментов прогнозирования профессиональных траекторий, разработки и апробации механизмов институционализации моделей опережающего обучения в новых отраслях и регионах, анализа стратегий адаптации образовательных организаций к вызовам экономики знаний и цифровой трансформации. Отдельного внимания заслуживает изучение влияния опережающего обучения на социальную мобильность, профессиональную идентичность выпускников и их успешную интеграцию на рынок труда.

Практическая апробация модели и многоуровневая эмпирическая база создают прочный фундамент для дальнейшего тиражирования и совершенствования управленческих решений в данной сфере, а также вносит значимый вклад в развитие институциональной базы управления профессиональным образованием. Таким образом, проведенное исследование подтвердило актуальность и значимость концепции опережающего обучения как проактивной управленческой стратегии модернизации системы профессионального образования в условиях цифровой экономики. Заявленная цель достигнута, поставленные задачи выполнены, гипотеза полностью подтвердилась, что свидетельствует о научной обоснованности и высокой прикладной ценности полученных результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов, В.И. Проблемы и перспективы обеспечения опережающего социально-экономического регионального развития / В. И. Абрамов, В. С. Романенков, И. Трушина // Теория и практика эффективности государственного и муниципального управления : Сборник научных статей 6-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 23 мая 2024 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2024. – С. 8-12.
2. Авдошина, Н.И. Педагогическое управление процессом опережающего образования во внеурочной деятельности в Центре образования «Самсон» / Н.И. Авдошина, Е.А. Лобанова // Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами: Сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 23 января – 01 2021 года. – МАНПО: Международная академия наук педагогического образования, 2021. – С. 562-566.
3. Алексеев, А.В. Цифровизация самоконтроля освоения технологий информационного противоборства при опережающем обучении / А.В. Алексеев, А.В. Михальчук, Р.И. Мусатенко // Информационная безопасность регионов России (ИБРР-2023): XIII Санкт-Петербургская межрегиональная конференция. Материалы конференции, Санкт-Петербург, 25–27 октября 2023 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургское Общество информатики, вычислительной техники, систем связи и управления, 2023. – С. 222-224.
4. Анисимова, Н. Ю. Организация подготовки кадров в цифровой экономике // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 3. — С. 735–748.
5. Анопченко, Т.Ю. Формирование и развитие человеческого потенциала: концепция, структура, управление в современном информационном обществе: Монография / Т.Ю. Анопченко, Н.Ф. Воронина. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 178 с.

6. Анохин, П.А. Опережающее отражение действительности // Избранные труды. Философские аспекты теории функциональных систем. – Москва: «Наука», 1978. С. 7-26.
7. Анохина, Е.М. Роль цифровизации в обеспечении стратегической устойчивости комплекса предприятий крупного, среднего и малого бизнеса в регионах России / Е.М. Анохина, З.С. Мостипан // Седьмой международный экономический симпозиум - 2023: Материалы международных научных конференций: X Международной научно-практической конференции, XX Международной конференции, XXIX Международной научно-практической конференции, VIII Международной научной конференции, Международной конференции молодых ученых-экономистов, Санкт-Петербург, 20–22 апреля 2023 года. – Санкт-Петербург: ООО «Скифия-принт», 2023. – С. 582-587.
8. Арутюнян, М.П. Опережающее образование: инновационные стратегии и экзистенциальные риски / М.П. Арутюнян // Научное обеспечение технического и социального развития Дальневосточного региона: Сборник научных статей к 60-летию Тихоокеанского государственного университета. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2018. – С. 199-203.
9. Архипова, Н.И., Шкаренков, П.П., Маколов, В.И. Роль гуманитарных наук в формировании опережающего образования // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2021. № 4. С. 8–21.
10. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. — М.: Смысл, 2007. — 526 с.
11. Асмолов, А.Г. XXI век: психология в век психологии // Психологическая наука и образование. — 2018. — Т. 23, № 4. — С. 5–12.
12. Атлас новых профессий 3.0 [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив, Сколково. — М.: Агентство стратегических инициатив; Сколково, 2020. — 352 с. — URL: https://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas_30.pdf (дата обращения: 13.04.2025).

13. Багова, О.И. Финансирование учреждений профессионального образования в условиях его модернизации / О.И. Багова, А.М. Диданов // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. — 2018. — № 5 (91). — С. 114–120.
14. Байденко, В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие / В.И. Байденко. — 2-е изд. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
15. Бим-Бад, Б.М. Опережающее образование: Теория и практика // Советская педагогика. 1988 №2. С. 51-55
16. Блинов, В.И. Концепция оценивания квалификаций / Образование и наука. 2012. – №10. С. 46-67
17. Блинов, В.И. Развитие концептуальных подходов к стандартизации в профессиональном образовании / Образование и наука – 2013 –№7 С. 17-37
18. Будущее рабочих мест — 2025: доклад Всемирного экономического форума [Электронный ресурс] / World Economic Forum. — Женева: Всемирный экономический форум, 2024. — 142 с. — URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 13.04.2025).
19. Бюро статистики труда США (U.S. Bureau of Labor Statistics) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.bls.gov/> (дата обращения: 23.04.2025).
20. Васильева, Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? / Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018 № 6. С 120-143.
21. Вербицкий, А.А. Становление новой образовательной парадигмы в российском образовании / Образование и наука. –2014.–№6. С. 5-18
22. Веселова, Н.Ю. Государственно-частное партнерство в образовательной сфере России / Н. Ю. Веселова, А. Е. Ероян, Е. О. Смычагин // Наука и мир. – 2016. – № 6-2(34). – С. 21-25.

23. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. — М.: НМЦ СПО, 1999. — 538 с.
24. Выготский, Л.С. Педагогическая психология. — М.: Педагогика, 1991. — 419 с.
25. Галиев, Т.Т. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов: системный подход / Т.Т. Галиев, Г.О. Исакова. — Астана: Университет Туран-Астана, 2019. — 220 с.
26. Гафурова, Н.В. Идеи и проблемы опережающего образования / Н.В. Гафурова, С.И. Осипова // Сибирский педагогический журнал. — 2013. — № 4. — С. 9-14.
27. Гелясина, Е.В. Профессиональная социализация личности в условиях опережающего повышения квалификации / Е.В. Гелясина, А.Е. Гелясин // Тенденции и перспективы создания региональных систем дополнительного образования взрослых, Витебск, 03–04 июня 2015 года. — Витебск: Витебский государственный технологический университет, 2015. — С. 276-278.
28. Гершунский, Б.С. Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. — М.: Совершенство, 1998. — 608 с.
29. Гительман, Л.Д. Опережающее управленческое образование для технологического прорыва / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев, М.В. Кожевников, Т.Б. Гаврилова // Стратегические решения и риск-менеджмент. — 2022. — Т. 13, № 4. — С. 290–303.
30. Гительман, Л.Д., Исаев, А.П., Кожевников, М.В., Гаврилова, Т.Б. (2022). Опережающее управленческое образование для технологического прорыва. Стратегические решения и риск-менеджмент, 13(4): 290–303.
31. Глузман, А.В. Педагогическое образование в классических университетах: опыт системного анализа / А.В. Глузман. — Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2022. — 424 с.

32. Голубовский, В.Н. Смена образовательных парадигм как тенденция перехода к опережающему профессиональному образованию / В.Н. Голубовский // Известия Российской академии образования. – 2022. – № 4(60). – С. 94-104.
33. Гуружапов, В.А. Идеи В.В. Давыдова о единстве практики и теории обучения детей [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2007. Том 4. № 3. С. 19-21. URL: https://psyjournals.ru/vestnik_psyobr/2007/n3/28852.shtml (дата обращения: 02.08.2024).
34. Демин, В.М. Приоритеты среднего и начального профессионального образования в деле повышения качества подготовки кадров // Начальное и среднее профессиональное образование. – 2009. – №4. – С. 206– 211.
35. Деникина, З.Д., Трубина, Ю.А. Социальные аспекты адаптации российской системы образования к цифровой экономике: вызовы и перспективы // Социально-политические науки. 2024. Т. 14. № 2. С. 183–190.
36. Дзятковская, Е.Н. Непрерывность опережающей социализации молодежи в общество будущего / Е.Н. Дзятковская, А.Н. Захлебный В.В. Пустовалова // Управление образованием: теория и практика. – 2021. – № 6(46). – С. 42-52.
37. Дзятковская, Е.Н., Длимбетова, Г.К. Моделирование регенеративных образовательных пространств / Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – № 4. С. 13-18
38. Дианов, С.А., Лесевицкий, А.В. Методологические аспекты процесса цифровизации системы образования в XXI веке // Философская мысль. 2023. № 3. С. 84-97.
39. Для чего нужны Центры опережающей профессиональной подготовки? [Электронный ресурс] // Вестник образования. — 2023. — URL: <https://vestnik.edu.ru/main-topic/dlia-chego-nuzhny-tsentry-operezhaiushchei-professionalnoi-podgotovki> (дата обращения: 15.05.2024).

40. Довлетмурзаева, М.А. Методы и подходы к преодолению диспропорций в образовательной сфере: региональный аспект / М.А. Довлетмурзаева // Экономическая среда. – 2023. – № 4(46). – С. 101-108.
41. Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на заседании Совета Федерации в рамках «Правительственного часа» от 29 января 2025 г. [Электронный ресурс]. — URL: <https://mintrud.gov.ru/videobank/1431> (дата обращения: 13.04.2025).
42. Дорожкин, Е.М. Методология профессионально-педагогического образования: теория и практика / Образование и наука. – 2014. – №9. С. 4-20
43. Дюркгейм, Э.О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Канон+, 1996. — 368 с.
44. Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop) [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu> (дата обращения: 23.04.2025).
45. Ельсуков, В.П. Опережающее обучение в бизнес образовании / В.П. Ельсуков // Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы X Международной заочной научно-практической конференции (15–31 марта 2018 г., Минск) / редкол.: В.В. Апанасович [и др.]. — Минск: Колорград, 2018. — С. 101–106.
46. Ефремов, А.П. Опережающее обучение и опережающее образование / А.П. Ефремов // Вестник Челябинского государственного университета. — 2012. — № 19 (273). Сер. Философия. Социология. Культурология. Вып. 26. — С. 38–43
47. Ефремова, Ю.Е. Разработка модели определения потребности в работниках перспективных специальностей и организация их опережающей подготовки в условиях глобализации и инновационного пути развития // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2014. — № 2. — С. 116–121.
48. Жук, О.Л. Опережающее образование будущих педагогов как фактор повышения конкурентоспособности страны [Электронный ресурс] // Материалы XIII Международной научно-практической конференции

- «Образование и педагогика: вызовы и перспективы». — 2020. — URL: <http://elib.bspu.by/bitstream/doc/54870/1/> (дата обращения: 15.02.2024).
49. Жуков, Г.Н., Пахомова, Е.А. Стратегия опережающего профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. №1 С. 63-66.
50. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования. — М.: Академия, 2010. — 208 с.
51. Загвязинский, В.И. Теория обучения: современная интерпретация. — М.: Академия, 2006. — 192 с.
52. Зеер, Э.Ф. Панорама основных направлений развития опережающего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019 №2 С. 5-8.
53. Зимняя, И.А. Педагогическая психология. Учебник для вузов. Изд. второе, доп., испр. и перераб. — М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. — 384с.
54. Золкин, А.Л. Аспекты опережающего обучения при подготовке инженерных кадров в контексте использования цифровых технологий / А.Л. Золкин // Актуальные проблемы высшего образования в области инфокоммуникационных технологий: Материалы XII Российской научно-методической конференции, Самара, 01–02 февраля 2024 года. – Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2024. – С. 29-30.
55. Зорькина, Н.В. Принципы опережающего обучения в формировании у обучаемых научной картины мира / Н.В. Зорькина // Балтийский гуманитарный журнал. – 2021. – Т. 10, № 3(36). – С. 60-64.
56. Зубок, Ю.А., Чупров, В. И., Любутов А. С., Сорокин О. В. Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: структурно-таксономическое моделирование // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 23-36.
57. Иванова, Д.А. Компетентностный подход в образовании [Электронный ресурс] / Д.А. Иванова // Сборник материалов конференции «Новые

- технологии в образовании», Салехард, 2018. — URL: http://konf-zal.ru/images/stories/konf-zal/stat-i/2018_konf/ivanova1_salekhard_m.pdf (дата обращения: 28.03.2024).
58. Игнатъев, В.П., Варламова, Л.Ф., Соколов, А.В. Компетентностный подход: проблемы и решения // Вестник социологии образования. — 2022. — № 3. С. 34-45.
59. Институт развития профессионального образования. Проведение мониторинга уровня синхронизации системы среднего профессионального образования с запросами экономики [Электронный ресурс]. — 2023. — URL: <https://firpo.ru/activities/projects/provedeniye-monitoringa/> (дата обращения: 06.03.2025).
60. Каптерев, А.И. Социальные эффекты и риски реформы общего образования / А.И. Каптерев; Московский городской педагогический университет. — Москва : ООО «Book-expert», 2022. — 281 с.
61. Кислов, А.Г. Об опережающем профессиональном образовании в условиях роста социально-экономической мобильности // Педагогический журнал Башкортостан. 2017. № 1. С. 80–88.
62. Кислов, А.Г. От опережающего к транспрофессиональному образованию / Кислов, А.Г. // Образование и наука. — 2018. — Т. 20, № 1. — С. 54–74.
63. Китайгородский, М. Д. Опережающее образование. Аспектный подход / М. Д. Китайгородский // Наука и школа. — 2007. — № 6. — С. 3–5.
64. Кларин, М.В. Инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта / М. В. Кларин. — Москва: Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр Российской академии наук «Издательство «Наука», 1997. — 223 с.
65. Клепко, Е.Д. Старые новые тренды образования: конверсия глобальных трендов в образовательные // Непрерывное образование: 21 век. — 2019. — № 3 (27). — С. 1–10.

66. Клячко, Т.Л., Токарева, Г.С. Структурные изменения в российской системе высшего образования. Университетское управление: практика и анализ. 2024; 28 (4) С. 30-53.
67. Ковалева, А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // СОЦИС. 2003. №1. С. 109-115.
68. Константиновский, Д.Л. В поисках источника образовательного неравенства // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9, № 4. С. 98–111.
69. Корчагин, Е.А. Опережающее обучение и профессиональная подготовка специалиста: точки соприкосновения // Казанский педагогический журнал. 2003. № 1. С. 31–33.
70. Кох, И.А. Социализация личности: индивидуализм и коллективизм как ориентиры трансформируемого общества / И.А. Кох, Р.С. Девитьяров // Siberian Socium. 2020. Том 4. № 1 (11). С. 33-47.
71. Ладыжец, Н.С. Социальные аспекты управления рисками и возможностями опережающего развития нейросетей // Вестник Удмуртского университета. Серия: Социология. Политология. Международные отношения. – 2023. – № 2. С. 189-196.
72. Лазарев, В.С., Ставринова, Н.Н. Критерии и уровни готовности будущего педагога к исследовательской деятельности // Педагогика. 2006. № 2. С. 51-59.
73. Леньков, Р.В. Образовательные концепции в зарубежной социологии: социокультурный опыт западной Европы и Китая / Р.В. Леньков // Научные результаты социологии - 2022 : Сборник статей по материалам II Международного научного онлайн-форума, Белгород, 15–17 февраля 2023 года / Отв. редактор И.С. Шаповалова. – Белгород: Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2023. – С. 92-106.
74. Лола, И.С., Асосков, Д.Г. ИТ-отрасль в 2024 году: обзор деловых тенденций [Электронный ресурс]. — М.: НИУ ВШЭ, ИСИЭЗ, 2025. — 20 с. — URL:

- <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1028543780.pdf> (дата обращения: 13.04.2025).
75. Майборода, Л.А., Субетто, А.И. Общая концепция и структура опережающего стандарта качества высшего образования и ее приложения применительно к высшему образованию. Мысль, СПб.1994, 201 с.
76. Марон, А.Е., Резинкина, Л.В. Опережающее образование как стратегия достижения целей устойчивого развития региона. Человек и образование. 2025;(2):49-55.
77. Методические рекомендации о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки. Утверждены распоряжением Минпросвещения России от 28 февраля 2019 года N P-16.
78. Мингазова, А.З., Инновационные методы привлечения абитуриентов в условиях цифровизации российского общества (на примере направлений подготовки в области урбанистики) / А.З. Мингазова, А.В. Бородина // Уфимский гуманитарный научный форум. – 2023. – № 2(14). – С. 122-134.
79. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Приказ от 30 декабря 2022 г. № 831 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406226101/> (дата обращения: 06.03.2025).
80. Министерство экономики и территориального развития Свердловской области. Основные итоги социально-экономического развития Свердловской области за январь–сентябрь 2024 года [Электронный ресурс]. — Екатеринбург, 2024. — URL: <https://economy.midural.ru/activity/socialnaya-politika/monitoring-rynka-truda> (дата обращения: 06.03.2025).
81. Министерство экономического развития Российской Федерации. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс]. — URL:

<https://www.economy.gov.ru/material/file/3a028aa52e4e997f8d3a53f8d10ae7a1/prognoz2030.pdf> (дата обращения: 07.07.2025).

82. Минпросвещение Российской Федерации. Мониторинг трудоустройства выпускников среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — URL: <https://минпросвещения.рф> (дата обращения: 06.03.2025).
83. Минпросвещение Российской Федерации. Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс] // Минпросвещения России. — URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 06.03.2025).
84. Митио Каку: образование будущего [Электронный ресурс] // Академия инновационного образования и развития. — URL: https://akvobr.ru/mitio_kaku_obrazovanie_budushhego.html (дата обращения: 07.05.2025).
85. Михальчук, А.В. Системные и методические аспекты опережающего обучения на пути к профессиональной зрелости и карьерной успешности / А.В. Михальчук, А.В. Алексеев // Региональная информатика и информационная безопасность: Сборник трудов Юбилейной XVIII Санкт-Петербургской международной конференции, Санкт-Петербург, 26–28 октября 2022 года. Том Выпуск 11. — Санкт-Петербург: Региональная общественная организация «Санкт-Петербургское Общество информатики, вычислительной техники, систем связи и управления», 2022. — С. 491-496.
86. Мицкевич, А.Н. Социально-психологические основы профессиональной деятельности педагога: учебное пособие / А.Н. Мицкевич. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2024. — 268 с.
87. Мухаметзянова, Ф.Ш. О необходимости перехода современной системы дополнительного профессионального образования в пространство опережающего образования / Ф.Ш. Мухаметзянова, Г.А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2022. — № 2(46). — С. 112-118.

88. Назайкинский, С.В. Непрерывное опережающее обучение персонала: проблемы и решения / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова // Экономика образования. – 2024. – № 5(144). – С. 59-68.
89. НАУКА, ИННОВАЦИИ, ОБЩЕСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2023. — 266 с.
90. Национальная технологическая инициатива (НТИ) [Электронный ресурс]. — URL: <https://nti2035.ru/> (дата обращения: 10.04.2025).
91. Национальное агентство развития квалификаций (АНО «НАРК») [Электронный ресурс]. — URL: <https://nark.ru/> (дата обращения: 23.04.2025).
92. Национальный проект «Кадры» [Электронный ресурс] // Газета «Солидарность». — URL: <https://www.solidarnost.org/special/profdict/natsproekt-kadry.html> (дата обращения: 23.04.2025).
93. Новиков, А.М. Постиндустриальное образование. — М.: Эгвес, 2008. — 136 с.
94. Новиков, А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. — М.: ИЦП НПО РАО, 1997. — 254 с.
95. Новиков, А.М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия. Векторы развития / А.М. Новиков. — М.: Эгвес, 2000. — 268 с.
96. Новиков, П. М. Опережающее профессиональное образование: научно-практическое пособие / П. М. Новиков, В. М. Зуев. — М.: РГАТиЗ, 2000. — 258 с.
97. Новиков, П.Н. Болонский процесс и проблемы формирования содержания высшего образования // Образование и наука. — 2004. — № 6 (30). — С. 5–11.
98. Норден, А.П. Проблема социализации личности в контексте современного образования учащейся молодежи / А.П. Норден, С.В. Леженина, К.Р. Исмагилов // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64-3. – С. 178-182.

99. Оболонский, А. В., Этика и ответственность в публичной службе // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. №1. С. 7-31
100. Онушкин, В.Г. Огарев Е.И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. – СПб.; Воронеж, 1995. – 232 с.
101. Панасюк, В.П. Опережающая подготовка рабочих и специалистов в инновационной среде как фактор их профессиональной устойчивости и мобильности / В.П. Панасюк, О.Л. Кожевников // Человек и образование. – 2019. – № 2(59). – С. 76-82.
102. Педагогическое образование в современной России: стратегические ориентиры развития / Абакумова И.В., Алехина С.В., Андрюшкова О.В. [и др.]. – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». – 2020.
103. Полат, Е.С., Моисеева, М.В., Петров, А.Е. Педагогические технологии дистанционного обучения. – М.: Академия, 2006. – 400 с.
104. Попков, В.А. Дидактика высшей школы: учебное пособие / В. А. Попков, А. В. Коржуев. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: ИЦ «Академия», 2008. — 224 с.
105. Правительство завершает формирование нового портфеля национальных проектов на 2025–2030 годы [Электронный ресурс]. – URL: <https://ac.gov.ru/news/page/pravitelstvo-zaversaet-formirovanie-novogo-portfela-nacionalnyh-proektov-na-2025-2030-gody-27878> (дата обращения: 23.04.2025).
106. Правительство Российской Федерации. Постановление от 15 апреля 2023 г. № 603 «Об утверждении приоритетных направлений проектов технологического суверенитета и проектов структурной адаптации экономики Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202304170025> (дата обращения: 06.03.2025).

107. Работать ради лучшего будущего: доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда / Международное бюро труда. — Женева: МБТ, 2019. — 83 с.
108. Развитие профессиональных квалификаций и опережающая подготовка кадров в СНГ [Электронный ресурс] // Электронное СНГ. – URL: <https://e-cis.info/news/567/124236/> (дата обращения: 23.04.2025).
109. Райченко, А.В. Постановка методологии опережающего развития управленческого образования / А.В. Райченко // Управление. — 2016. — № 1 (11). — С. 93–101.
110. Рачковская, Н.А. Опережающее обучение как фактор совершенствования профессионального образования в вузе и системе повышения квалификации специалистов / Н.А. Рачковская, Е.Б. Хомутова // Современная прикладная психология: теория и практика: Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 19–20 апреля 2017 года / Редколлегия Т.Н. Мельников [и др]. Ответственный редактор Н.Т. Колесник. – Москва: Московский государственный областной университет, 2017. – С. 89-92.
111. Региональная экономика: комментарии ГУ. Выпуск за февраль 2025 г. / Банк России [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/ (дата обращения: 13.04.2025).
112. Резаев, А.В., Трегубова, Н.Д. От социологии алгоритмов к социальной аналитике искусственной социальности: анализ кейсов API и ChatGPT // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023. № 3. С. 3-22.
113. Романенко, Т.В., Педагогический потенциал системы профтехобразования как основа конкурентоспособного государства // Ярославский педагогический вестник. 2023. №5 (134). С. 31-38
114. Романова, О.А. Компетентностный подход в среднем профессиональном образовании: систематический обзор российской литературы // Economics and Social Development Journal. — 2021. — № 2. — С. 105–117.

115. Россия – страна возможностей. Работодатели заявляют о необходимости дополнительного обучения выпускников СПО [Электронный ресурс] // РБК. — 2022. — 14 сентября. — URL: <https://www.rbc.ru/society/2022/09/14/6321f3e29a794732c32593a2> (дата обращения: 06.03.2025).
116. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 512 с.
117. Сатдыков, А.И. Сравнительный анализ систем опережающей подготовка кадров в России и за рубежом. Труд и социальные отношения. 2020. Том 31. № 1. С. 67-83.
118. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие / Г.К. Селевко. - М.: Народное образование, 1998. - 256 с.
119. Скафа, Е.И., Евсеева, Е.Г., Борисова, А.А. Трансформация методической компетентности преподавателя высшей школы с позиции новой философии опережающего образования // Человеческий капитал. – 2022. – № 2. – С. 28–35.
120. Смелзер, Н. Социология: пер. с англ. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.
121. Смирнов, С.А. Образование в нестабильном мире: динамика концептуальных подходов // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. — 2015. — № 4 (32). — С. 5–15.
122. Смирнов, С.А., Лукьянова, А. Л., Ярочкина, Е. В. Перспективы трансформации рынка труда под влиянием технологических изменений [Электронный ресурс] / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — URL: <https://issek.hse.ru/forecasting/> (дата обращения: 07.03.2024).
123. Смирнова, С. В. Развитие персонала образовательной организации в условиях инноваций / С. В. Смирнова. – Москва-Берлин: ООО «Директмедиа Пабблишинг», 2021. – 124 с.

124. Субетто, А.И. Ноосферное образование как альтернатива технократическому подходу // В кн.: Новиков А.М. (ред.) Постиндустриальное образование: философия, теория, практика. — М.: Эгвес, 2008. — С. 30–45.
125. Субетто, А.И. Опережающее образование в эпоху глобальных трансформаций — Санкт-Петербург: Наука, 2018. — 176 с.
126. Суходаева, Т. С. Конвергенция образования и самообразования: противоречия теории и практики подготовки специалистов государственного управления // Развитие территорий. 2023. №2 (32). С. 41-46.
127. Сысоева, Е.А. Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // Лидерство и менеджмент. — 2022. — Т. 9, № 1. — С. 113–126.
128. Терехова, Н.Ю. Второе высшее образование как феномен социализации и ресоциализации личности в условиях информационного общества / Н.Ю. Терехова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Философия. — 2017. — № 4(26). — С. 174-180.
129. Томашевский, К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. — 2020. — Т. 11, № 2. — С. 398–413.
130. Тюличева, Л.Д. Формы взаимодействия работодателей и профессионального образования: благотворительность, социальное партнерство, государственно-частное партнерство // Экономика, социология и право. — 2014. — № 4. — С. 109-110.
131. Ульянина, О.А. Компетентностный подход в научной парадигме российского образования / О.А. Ульянина // Психологическая наука и образование. — 2018. — Т. 23, № 2. С. 135-147.
132. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года [Электронный ресурс]. — URL:

<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 06.03.2025).

133. Фельдштейн, Д.И. Взаимосвязь теории и практики в формировании психолого-педагогических оснований организации современного образования // Проблемы современного образования. — 2010. — № 2. — С. 15–23.
134. Фельдштейн, Д.И. Проблемы формирования личности растущего человека на новом историческом этапе развития общества // Образование и наука. — 2013. — № 5. — С. 20–35.
135. Фролков, А.И. Анализ отечественного и зарубежного опыта опережающей подготовки кадров // Журнал правовых и экономических исследований. — 2015. — № 3. — С. 188–191.
136. Халудорова, Л.Е. Модель опережающего обучения учителей в контексте образования для устойчивого развития // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2025. №1 (46). С. 199-203.
137. Харченко, Е.В., Широкова, Л.В., О дисбалансе системы профессионального образования и структуры текущей и прогнозной кадровой потребности в регионах России // Нижегородское образование. 2023. №4. С. 4-10.
138. Хведченя, Л.В. Расширение философско-методологической базы современной педагогической прогностики // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2025. – № 1(98). – С. 11-18.
139. Хрусталева, Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 5-1. С. 155-161.
140. Чегурова, М.М. Руководители в условиях цифровой экономики: новые вызовы и компетенции // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. — 2021. — Т. 14, вып. 3. — С. 208–223.
141. Чередниченко, Г.А. Запросы рынка труда и образовательные стратегии молодежи / Г.А. Чередниченко – М., 2015. – 64 с. (Содержание, формы и

методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Выпуск. 8).

142. Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: учебное пособие для вузов / Д.В. Чернилевский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 437 с.
143. Шаркова, Ю.С. Сравнительный анализ цифровой среды университета НИЯУ МИФИ с ведущими международными и российскими вузами в рамках построения современной службы цифровых услуг / Ю.С. Шаркова, А.А. Сафонова, В.Ю. Радыгин // Финансовая безопасность - новые горизонты: Материалы X Международной научно-практической конференции Международного сетевого института в сфере ПОД/ФТ, Москва, 19–20 ноября 2024 года. – Москва: Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, 2024. – С. 952-965.
144. Шармин, Д.В., Шармин, В.Г. Компетентностный подход в высшем образовании России: двадцать лет спустя // Современное образование. — 2021. — № 4. С. 64-70.
145. Шатуновский, В.Л. Учебный процесс как направляемое и контролируемое самообучение // Вестник Оренбургского государственного университета. — 2018. — № 6 (218). — С. 94–100.
146. Шереги, Ф.Э. Социология образования: прикладные исследования / Ф.Э. Шереги. - Москва: Центр социального прогнозирования, 2001. - 463 с.
147. Шклярова, О. А. Феномен опережения в развитии теории и практики управления образовательными системами / О. А. Шклярова // Наука. Управление. Образование. РФ. – 2021. – № 3(3). – С. 50-56
148. Штомпка, П. Социология. Анализ современного общества. — М.: Логос, 2005
149. Шубина, О.Н. Характеристика методов и способов обучения по Ю.К. Бабанскому / О.Н. Шубина // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2016. – № 30-1. – С. 146-151.

150. Яровая, А.Е. Перспективы развития системы высшего образования после вынужденной изоляции: экспертная оценка // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2021. — № 8 (2). — С. 203–212.
151. Bakhshi H., Downing J., Osborne, M., Schneider, P. The Future of Skills: Employment in 2030. — London: Pearson & Nesta, 2017. — 124 p.
152. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting / D. Bell. — New York : Basic Books, 1973. — 507 p.
153. Castells, M. The Rise of the Network Society [Text] / Manuel Castells. — 2nd ed. — Oxford : Wiley-Blackwell, 2010. — 656 p. — (The Information Age: Economy, Society and Culture ; Vol. 1).
154. De Stefano, V. The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the «Gig-Economy» / V. De Stefano // Comparative Labor Law & Policy Journal. — 2016. — Vol. 37, № 3. — P. 471–504.
155. DiMaggio P.J., Powell W.W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields [Электронный ресурс] // American Sociological Review. 1983. Vol. 48, No. 2. P. 147–160. DOI: <https://doi.org/10.2307/2095101> (дата обращения: 06.07.2025).
156. Education at a Glance 2022: OECD Indicators [Электронный ресурс]. — OECD Publishing, Paris, 2022. — 570 p. — Режим доступа: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/education-at-a-glance-2022.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).
157. Etzkowitz H. The Triple Helix: University–Industry–Government Innovation in Action. — London; New York: Routledge, 2008. — 164 С.
158. Horsburgh M., Ladmin R. & Williamson E. Multiprofessional learning: the attitudes of medical, nursing and pharmacy students to shared learning. Blackwell Science Ltd MEDICAL EDUCATION. 2001. 35 (9): 876-883.
159. International Labour Organization. Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work. Report [Электронный ресурс]. — Geneva : International Labour Office, 2019. — 78 p. — URL:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (дата обращения: 07.07.2024).
160. Knight, E., Bennett, D., Rowley, J. The Role of Hybrid Learning Spaces in Enhancing Higher Education Students' Employability // *British Journal of Educational Technology*. — 2020. — Vol. 51, No. 4. — P. 1188–1202.
161. LinkedIn Global Green Skills Report 2023 [Электронный ресурс]. – URL: <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report-2023> (дата обращения: 22.03.2025).
162. ManpowerGroup Россия [Электронный ресурс]. – URL: <https://manpower.ru/> (дата обращения: 23.04.2025).
163. North, D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* [Электронный ресурс]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 159 p. Режим доступа: <https://www.cambridge.org/core/books/institutions-institutional-change-and-economic-performance/8FA6A3650C76495DC506736D4B57F87D> (дата обращения: 06.07.2025).
164. OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Future [Электронный ресурс]. — Paris: OECD Publishing, 2023. — DOI: <https://doi.org/10.1787/3c4a2ff9-en>. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2023_3c4a2ff9-en (дата обращения: 01.07.2024).
165. Parsons T. The School Class as a Social System // *Harvard Educational Review*. — 1959. — Vol. 29(4). — P. 297–318.
166. Rensfeldt A.B., Rahm L. Automating teacher work? A history of the politics of automation and artificial intelligence in education [Электронный ресурс] // *Postdigital Science and Education*. — 2023. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-022-00344-x> (дата обращения: 20.06.2024).
167. Scott W.R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* [Электронный ресурс]. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014. 360 p. Режим доступа: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/institutions-and-organizations/book242625> (дата обращения: 06.07.2025).

168. Toffler A. *Future Shock* / A. Toffler. — New York : Random House, 1970. — 505 p.
169. *Upskilling: Hopes and Fears 2019*. PwC Global Survey Report [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2019/global-skills-survey-2019.html> (дата обращения: 13.04.2025).
170. Volkov A., Rishko, Y., Kostyukhin, Y., Sidorova, E. Using digital tools to teach soft skill-oriented subjects to university students during the COVID-19 pandemic // *Education Sciences*. — 2022. — Vol. 12, No. 5. — Article 335.
171. *Working for Health and Growth: Investing in the Health Workforce*: доклад Высокой комиссии по вопросам занятости в здравоохранении и экономического роста [Электронный ресурс] / Всемирная организация здравоохранения. — Женева : ВОЗ, 2016. — 96 с. — URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf?sequence=1> (дата обращения: 13.04.2025).
172. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. — Washington: The World Bank, 2019. — 202 p.
173. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2020* [Электронный ресурс]. — Geneva : WEF, 2020. — 163 p. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата обращения: 22.04.2025).
174. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025* [Электронный ресурс]. — Geneva : World Economic Forum, 2025. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 07.01.2025).
175. WorldSkills International. *WorldSkills Impact Report 2023* [Электронный ресурс]. — URL: <https://worldskills.org/what/projects/impact/> (дата обращения: 01.07.2024).
176. Zhang, J., & Zhang, Z. AI in teacher education: Unlocking new dimensions in teaching support, inclusive learning, and digital literacy [Электронный ресурс] // *Journal of Computer Assisted Learning*. — 2024. — URL:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jcal.12988> (дата обращения: 06.07.2025).

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования на тему:
«Управление развитием опережающего обучения в структуре
профессионального образования»**

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«УРАЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»
(ГАПОУ СО «УКСАИ»)

ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
620078 г. Екатеринбург, ул. Малышева, 117
Тел./факс. (343) 374-30-15. E-mail: uksap@mail.ru
ОКПО 33891132, ОГРН 1036603484763
ИНН/КПП 6660008039/667001001

« 09 » 04 2025 г. № 113

СПРАВКА

о внедрении результатов диссертационного исследования на тему: «Управление развитием опережающего обучения в структуре профессионального образования»

Дана **КОТУСОВУ Сергею Александровичу**, аспиранту очной формы обучения основной образовательной программы подготовки кадров высшей квалификационной категории в аспирантуре - Уральский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». Группа научных специальностей 5.4. Социология; научная специальность 5.4.7. Социология управления.

Подтверждается, что разработанные в рамках диссертационного исследования методические рекомендации по оценке кадровой востребованности специалистов, обучающихся по программам среднего профессионального образования, с учётом потребностей предприятий реального сектора экономики Свердловской области, были внедрены в практическую деятельность Центра опережающей профессиональной подготовки Свердловской области.

Рекомендации используются в работе Центра для:

- разработки и внедрения комплекса мер по анализу и прогнозированию потребности в специалистах с уровнем СПО на среднесрочную и долгосрочную перспективу (в горизонте 3-7 лет) в разрезе отраслей, укрупненных групп профессий и специальностей и муниципальных образований региона;
- организации разработки и реализации программ опережающей профессиональной подготовки по перспективным направлениям региональной экономики с учетом существующего и потенциального дефицита кадров;
- выработки комплексных управленческих решений и внедрении образовательных инициатив в партнерстве с властью, бизнесом и образовательными организациями Свердловской области, в том числе через организацию и проведение экспертных стратегических сессий по вопросам формирования сбалансированного заказа на подготовку кадров.

Руководитель Центра опережающей профессиональной подготовки Свердловской области  Дихачева В. А.



АНКЕТА

Уважаемые студенты!

Просим Вас принять участие в исследовании, которое посвящено опережающему обучению и его влиянию на Вашу профессиональную подготовку. Нам очень важно узнать Ваше мнение, чтобы сделать процесс обучения более эффективным и соответствующим современным требованиям рынка труда.

Анкета анонимная, свою фамилию указывать не надо. Результаты опроса будут использованы в обобщенном виде.

Внимательно прочитайте вопросы анкеты, выберете подходящий номер ответа (ответов), который отражает Ваше мнение, или напишите свой вариант в специально отведенном для этого месте.

Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Как Вы оцениваете значимость системы среднего профессионального образования для подготовки современных специалистов?

Оцените по 5-балльной шкале, где:

- 1 – Совершенно незначима
- 2 – Малозначима
- 3 – Средней значимости
- 4 – Значима
- 5 – Очень значима

2. Считаете ли Вы, что будете работать по полученной в колледже специальности?

- 1. Да, планирую работать строго по специальности.
- 2. Скорее да, но не исключаю возможность смены направления.
- 3. Скорее нет, рассматриваю другие профессиональные области.
- 4. Нет, не планирую работать по специальности.
- 5. Затрудняюсь ответить.

3. Считаете ли Вы, что для того, чтобы стать высококвалифицированным специалистом, необходимо заниматься научной деятельностью во время учебы?

1. Да, научная деятельность играет ключевую роль в профессиональном развитии.
2. Скорее да, она полезна, но не является обязательной.
3. Скорее нет, для этого достаточно практических навыков и опыта.
4. Нет, научная деятельность не влияет на становление специалиста.

4. Считаете ли Вы, что для того, чтобы стать высококвалифицированным специалистом необходимо заниматься практической деятельностью во время учебы?

1. Да, практика является обязательным элементом профессионального роста.
2. Скорее да, практика важна, но не в ущерб теоретическому обучению.
3. Скорее нет, теоретические знания важнее на этапе обучения.
4. Нет, практическая деятельность не играет существенной роли в студенческие годы.

5. Хотели бы Вы совмещать учебу на последних курсах с работой по своей специальности?

1. Да
2. Нет
3. Не знаю

6. Считаете ли Вы, что работа по специальности на последних курсах обучения поможет вам стать более конкурентоспособным на рынке труда?

1. Да
2. Нет
3. Не знаю

7. Считаете ли Вы, что для становления высококвалифицированным специалистом необходимо изучать гуманитарные науки?

1. Да, гуманитарные науки необходимы для всестороннего развития специалиста.
2. Скорее да, они полезны, но не являются ключевыми.
3. Скорее нет, они не так важны для профессиональной деятельности.
4. Нет, гуманитарные науки не влияют на уровень квалификации специалиста.
5. Затрудняюсь ответить

8. Считаете ли Вы, что для становления высококвалифицированным специалистом необходимо участвовать в общественной работе?

1. Да, участие в общественной работе помогает развивать важные навыки и качества.
2. Скорее да, это полезно, но не является обязательным.
3. Скорее нет, общественная работа не играет значительной роли в профессиональном развитии.
4. Нет, она не связана с квалификацией специалиста.
5. Затрудняюсь ответить.

9. Считаете ли вы важным уделять внимание развитию личности во время обучения в колледже? (Выберите один вариант ответа)

1. Да, это очень важно для всестороннего развития и будущей карьеры.
2. Частично, развитие личности важно, но акцент должен быть на профессиональных знаниях и навыках.
3. Нет, основное внимание должно быть уделено получению профессиональных знаний.

10. Считаете ли Вы, что обучение в колледже помогает развивать следующие навыки:

№	Ответ	Да	Нет	Может быть
1	активную жизненную позицию	1	2	3
2	финансовую грамотность	1	2	3
3	компьютерную грамотность	1	2	3
4	коммуникативные и деловые качества	1	2	3

11. Как Вы оцениваете уровень своей информированности о будущей профессиональной деятельности?

1. Обладаю всей необходимой информацией
2. Имею общее представление, но нужны уточнения
3. Информация есть, но недостаточно для уверенности
4. Почти ничего не знаю о будущей специальности
5. Затрудняюсь ответить.

12. Считаете ли Вы, что только фундаментальные науки являются ключом к профессиональному успеху?

1. Да, фундаментальных знаний достаточно.
2. Скорее да, но дополнительные знания могут быть полезны.
3. Нет, необходимо сочетание фундаментальных знаний и прикладных навыков.
4. Нет, для успешной работы требуются практические навыки и компетенции.
5. Затрудняюсь ответить.

13. Считаете ли Вы, что знаний и навыков, полученных в колледже, будет достаточно для успешного начала карьеры?

1. Да, подготовка в колледже вполне достаточна.
2. Частично, но для успешного старта потребуется дополнительное обучение или практика.
3. Нет, знаний и навыков, полученных в колледже, недостаточно для начала карьеры.
4. Затрудняюсь ответить

14. Как Вы считаете, на какой период времени Вам хватит знаний и умений, полученных в колледже, для успешной профессиональной деятельности?

1. Знаний и умений хватит на длительный срок без необходимости дополнительного обучения.
2. Хватит на первые несколько лет работы, затем потребуется обновление знаний.
3. Хватит на начальный этап карьеры, но придется быстро доучиваться.
4. Знаний и умений недостаточно даже для начала профессиональной деятельности.
5. Свой вариант ответа

15. Каким образом Вы планируете повышать свой уровень знаний после окончания колледжа? (можно выбрать несколько вариантов ответов, но не более трех)

1. Продолжу обучение в вузе.
2. Буду проходить курсы повышения квалификации и дополнительные тренинги.
3. Самостоятельное обучение через книги, онлайн-курсы и другие источники.

4. Обучение на рабочем месте и участие в профессиональных проектах.
5. Свой вариант ответа

16. Как Вы оцениваете возможности трудоустройства по Вашей специальности в настоящий момент?

1. Вполне возможно
2. Возможно, хотя с некоторыми трудностями
3. Практически невозможно
4. Затрудняюсь ответить

17. Как Вы оцениваете необходимость внедрения опережающего обучения в систему профессионального образования?

1. Очень необходимо
2. Скорее необходимо
3. Не имеет значения
4. Скорее не необходимо
5. Совсем не необходимо
6. Затрудняюсь ответить

18. Какие формы опережающего обучения Вам кажутся наиболее эффективными?

1. Онлайн-курсы
2. Мастер-классы и семинары
3. Работа над проектами и кейсами
4. Практика на производстве
5. Свой вариант ответа

19. Считаете ли Вы, что программы опережающего обучения помогут вам стать более востребованным специалистом?

1. Да, значительно повысят мою конкурентоспособность
2. Скорее да, но не в полной мере
3. Возможно, но зависит от содержания программы
4. Скорее нет, такие программы не оказывают большого влияния
5. Нет, они не повлияют на востребованность
6. Затрудняюсь ответить

20. Как Вы считаете, какие навыки должны быть приоритетными в программах опережающего обучения?

1. Креативное мышление
2. Лидерские качества и управление проектами
3. Освоение современных технологий
4. Работа в команде
5. Свой вариант ответа

21. Готовы ли Вы самостоятельно изучать новые технологии и методы, чтобы соответствовать принципам опережающего обучения?

1. Да, я активно готов(а) к этому
2. Скорее да, но мне нужна помощь или наставничество
3. Возможно, но зависит от доступности ресурсов
4. Скорее нет, я больше полагаюсь на образовательное учреждение
5. Нет, я не готов(а) к самостоятельному обучению

В заключение – о себе:

22. Ваш пол:

- 1 - Мужской
- 2 - Женский

23. Форма обучения:

- 1 - Очная
- 2 - Заочная
- 3 - Очно-заочная

24. Ваш курс:

- 1 - 1
- 2 - 2
- 3 - 3
- 4 - 4
- 5 - 5

4. 25. Ваш возраст:

- 1 - До 18 лет
- 2 - 18–20 лет
- 3 - 21–23 года
- 4 - 24 года и старше

П Р А В И Т Е Л Ъ С Т В О С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «УРАЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ
СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА» (ГАПОУ СО
«УКСАП»)

ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

АНКЕТА ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

по оценке реализации программ опережающей профессиональной подготовки
и взаимодействия с работодателями

Адресован:

руководителям образовательных организаций среднего профессионального образования,
заведующим учебными и методическими отделами, руководителям программ и направлений
подготовки, преподавателям и мастерам производственного обучения

Разработано:

Котусов С.А. заведующий учебным отделом
ГАПОУ СО Уральский колледж строительства,
архитектуры и предпринимательства
Документ предназначен для использования
образовательными организациями и органами
управления образованием при проведении
мониторинга реализации программ
опережающей профессиональной подготовки
(ОПП), анализа потребностей в развитии
взаимодействия с работодателями и подготовки
предложений по совершенствованию
механизмов управления качеством среднего
профессионального образования региона

Екатеринбург, 2023 г.

Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в опросе, который проводится с целью изучения актуальных вопросов опережающей профессиональной подготовки (ОПП) и повышения эффективности образовательного процесса в системе среднего профессионального образования. Ваши ответы помогут выявить сильные и проблемные стороны в реализации программ ОПП, а также определить направления совершенствования образовательных программ с учетом потребностей рынка труда. Анкета анонимна; собранная информация будет использована в обобщенном виде.

1. Общая информация о респонденте

1.1. Укажите свою должность

1. Директор (руководитель колледжа)
2. Руководитель структурного подразделения (заместитель директора, заведующий отделением, руководитель ЦМК и т.п.)
3. Методист (разработчик образовательных программ)
4. Преподаватель
5. Иная должность (уточните)

1.2. Стаж работы в сфере среднего профессионального образования (лет)

1. Менее 3
2. От 3 до 5
3. От 6 до 10
4. Более 10

1.3. Ваша основная специальность или профиль преподавания/руководства
(Открытый вопрос: можно указать, например, «техническая», «педагогическая», «экономическая» и т.д.)

2. Общая характеристика опережающей профессиональной подготовки

2.1. Насколько хорошо Вы знакомы с концепцией опережающей профессиональной подготовки (ОПП)?

1. совсем не знаком
2. слабо знаком
3. умеренно знаком
4. хорошо знаком
5. очень хорошо знаком

2.2. Как вы оцениваете актуальность ОПП для Вашей образовательной организации?

1. совершенно неактуально
2. скорее неактуально

3. нейтрально/затрудняюсь ответить
4. достаточно актуально
5. крайне актуально

2.3. Есть ли в Вашем колледже (или структурном подразделении) отдельные модули/курсы, направленные на опережающую подготовку в тесном сотрудничестве с работодателями?

1. Да, в достаточной степени
2. Да, но в ограниченном объеме
3. Нет, не реализуются
4. Затрудняюсь ответить

2.4. Какие направления ОПП вы считаете наиболее перспективными/важными для вашего колледжа?

(Открытый вопрос: Напишите 1-3 варианта и, если хотите, кратко аргументируйте. Пример: «Сетевое администрирование — из-за нехватки кадров в IT»).

4. Оценка качества программ опережающего обучения глазами преподавателей/администраторов

3.1. Как вы оцениваете качество действующих образовательных программ, ориентированных на ОПП, в вашем колледже?

1. крайне низкое
2. ниже среднего
3. среднее
4. выше среднего
5. высокое

3.2. В чем, на Ваш взгляд, основные сильные стороны существующих программ ОПП?

(Открытый вопрос: например, «соответствие современным стандартам», «высокая мотивация студентов», «активная поддержка работодателей», «достаточное финансирование/оснащение» и т.д.)

3.3. С какими проблемами Вы чаще всего сталкиваетесь при внедрении или реализации программ ОПП? (можно выбрать несколько)

1. Недостаток учебно-методических материалов
2. Отсутствие должной мотивации у преподавателей или у студентов
3. Ограниченное финансирование и нехватка современного оборудования
4. Недостаточная поддержка со стороны работодателей
5. Сложность в адаптации методик под реальные потребности рынка труда
6. Иное (укажите)

3.4. Как вы оцениваете практико-ориентированную (дуальную) составляющую программ? Достаточно ли времени и ресурсов уделяется практической подготовке?

1. да, достаточно
2. скорее достаточно
3. скорее недостаточно
4. категорически недостаточно

3.5. Оцените степень удовлетворенности студентов качеством обучения в рамках ОПП (по вашим наблюдениям и обратной связи).

1. крайне низкая удовлетворенность (совершенно недоволен)
2. низкая удовлетворенность (скорее недоволен)
3. умеренная удовлетворенность (нейтральное отношение)
4. высокая удовлетворенность (скорее доволен)
5. исключительная удовлетворенность (полностью доволен)

4. Оценка своей готовности к цифровизации и новым методикам

4.1. Насколько вы чувствуете себя готовым (как преподаватель/администратор) к внедрению современных цифровых технологий и методик обучения (VR, симуляторы, LMS-платформы, геймификация и т.д.)?

1. Не готов, необходимых компетенций нет
2. Готов минимально, требуется значительное обучение
3. Умеренно готов, есть базовые навыки, но нужна практика
4. Хорошо готов, владею большинством технологий
5. Полностью готов, уверенно работаю со всеми технологиями

4.2. Какие цифровые инструменты или технологии вы уже используете в своей педагогической практике? (Открытый вопрос. Например, LMS (Moodle, Google Classroom), тестовые платформы, симуляторы, виртуальные лаборатории и пр.)

4.3. Какие цифровые инструменты и методы кажутся вам наиболее эффективными для ОПП и почему?

(Открытый вопрос: напишите 1-3 варианта)

4.4. С какими основными сложностями вы сталкиваетесь при использовании цифровых технологий? (выберите все подходящие варианты)

1. Недостаток оборудования или доступа к интернет-ресурсам
2. Недостаток методических рекомендаций и учебных материалов
3. Сопротивление коллектива или студентов новым форматам
4. Недостаток личных компетенций в ИКТ и цифровой грамотности
5. Иное (укажите)

5. Инструменты проектного и адаптивного обучения

5.1. Используете ли вы элементы проектного обучения в своей практике?

1. Да, постоянно
2. Да, иногда
3. Нет, но планирую
4. Нет, не вижу необходимости

5.2. Какие формы адаптивного обучения считаете наиболее эффективными при подготовке кадров (в т.ч. в режиме ОПП)? (Открытый вопрос: например, «персональные траектории», «малые группы/тьюторство», «смешанное обучение (blended learning)», «дистанционные интерактивные курсы» и т.д.)

5.3. Какие навыки, на ваш взгляд, необходимы преподавателям для качественного внедрения проектного и адаптивного обучения?

(Открытый вопрос. Например, «умение управлять проектами», «цифровая грамотность», «коммуникационные навыки», «гибкие навыки (soft skills)» и т.д.)

Анализ квалификационного уровня педагогов

6.1. Проходили ли вы (или другие преподаватели в вашем подразделении) курсы повышения квалификации за последние 2-3 года в сфере цифровых технологий, современных методов обучения?

1. Да, регулярно (не реже 1 раза в год)
2. Да, эпизодически
3. Нет, но планирую
4. Нет и не считаю нужным

6.2. Какие форматы обучения (VR, симуляторы, кейс-методы, онлайн-курсы и т.д.) вы применяете или планируете применять?

(Открытый вопрос: напишите 1-3 вариант)

6. Практическая реализация и взаимодействие с работодателями

7.1. Есть ли у вашего колледжа/подразделения договоренности с профильными предприятиями (работодателями) о внедрении ОПП (например, совместная разработка программ, организация практик)?

1. Да, партнерства активные и регулярные
2. Да, но сотрудничество носит формальный характер
3. Пока нет
4. Затрудняюсь ответить

7.2. С какими трудностями сталкиваетесь в процессе взаимодействия с работодателями по внедрению ОПП?

1. Недостаточно информации о перспективных требованиях и технологиях
2. Сложности в согласовании учебных программ и графиков практик
3. Отсутствие у работодателей необходимых учебных площадок
4. Формальный подход работодателей к образовательным проектам

5. Иные (укажите)

7.3. Как, на ваш взгляд, можно усилить партнерство с работодателями в части опережающей подготовки?

(Открытый вопрос: например, «регулярные круглые столы», «долгосрочные совместные проекты», «разработка модульных программ» и т.д.)

8. Влияние цифровизации на мотивацию и успеваемость студентов

8.1. Наблюдаете ли вы изменения в вовлеченности и мотивации студентов при использовании цифровых инструментов (LMS-платформ, VR-тренажеров, геймификации)?

1. Да, мотивация ощутимо возрастает
2. Незначительный положительный эффект
3. Существенных изменений не вижу
4. Скорее снижается
5. Затрудняюсь ответить

8.2. Как вы оцениваете успеваемость и результаты обучения у студентов, работающих с цифровыми ресурсами, по сравнению с традиционными методами?

1. Значительно выше
2. Несколько выше
3. Примерно на том же уровне
4. Ниже
5. Затрудняюсь ответить

8.3. Отмечаете ли вы разницу в восприятии цифровых форм обучения у студентов разного возраста (например, у выпускников 9 класса и у взрослых, проходящих переподготовку)?

1. Да, младшие (после 9 класса) быстрее адаптируются
2. Да, взрослые проявляют более высокую мотивацию
3. Нет, особой разницы нет
4. Затрудняюсь ответить

8.4. Какие факторы, на ваш взгляд, наиболее влияют на успешность внедрения цифрового обучения и рост вовлеченности студентов?

(Открытый вопрос. Например, «качество контента», «техническое оснащение», «уровень ИТ-компетентности преподавателя», «индивидуальная поддержка студентов», «системность в применении цифровых инструментов» и т.д.)

9. Итоговая оценка эффективности и предложения по улучшению

9.1. Как бы вы в целом оценили эффективность ОПП (в вашем колледже/подразделении) для подготовки кадров, отвечающих современным и будущим требованиям рынка труда?

1. Выпускники неконкурентоспособны
2. Требуется серьезная модернизация
3. Средний уровень подготовки
4. Хорошая практическая подготовка
5. Лидерские позиции в подготовке кадров

9.2. Какие конкретные изменения, по вашему мнению, нужно внести в образовательный процесс, чтобы повысить результативность ОПП? (Открытый вопрос)

9.3. Каких ресурсов (материальных, кадровых, методических) не хватает для качественного внедрения программ опережающего обучения?

1. Финансирование на покупку оборудования
2. Курсы повышения квалификации для преподавателей
3. Методические рекомендации, учебные пособия
4. Более тесного сотрудничества с работодателями
5. Иное (укажите)

9.4. Ваши дополнительные пожелания/предложения по совершенствованию опережающей профессиональной подготовки и развитию образовательных программ:

(Открытый вопрос)

П Р А В И Т Е Л Ъ С Т В О С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И
М И Н И С Т Е Р С Т В О О Б Р А З О В А Н И Я С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «УРАЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ
СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА» (ГАПОУ СО
«УКСАП»)

ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Анкета для представителей бизнеса по оценке участия в программах
опережающей профессиональной подготовки

Адресован:

руководителям предприятий и организаций Свердловской области, руководителям
кадровых служб (HR-директорам, начальникам отделов персонала и подготовки кадров),
специалистам по управлению персоналом, развитию корпоративного обучения и
взаимодействию с образовательными организациями

Разработано:

Котусов С.А. заведующий учебным отделом
ГАПОУ СО Уральский колледж строительства,
архитектуры и предпринимательства

Документ предназначен для использования при
проведении мониторинга реализации программ
опережающей профессиональной подготовки
(ОПП), анализа потребностей рынка труда и
развития взаимодействия образовательных
организаций с работодателями, а также для
подготовки предложений по
совершенствованию механизмов управления
качеством среднего профессионального
образования региона

Екатеринбург, 2024 г.

Уважаемые работодатели!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании, направленном на анализ готовности работодателей Свердловской области к участию в развитии, финансировании и ресурсном обеспечении программ опережающего профессионального обучения.

Ваше участие поможет определить реальные потребности работодателей и создать более эффективную систему подготовки профессионалов.

Опрос займет не более 10 минут!

Спасибо за ваш вклад в развитие профессионального образования в регионе!

БЛОК 1. Общая информация о компании**1. Какую отрасль представляет ваша компания?**

- Металлургия
- Машиностроение
- Энергетика
- Нефтегазовая промышленность
- Химическая промышленность
- Логистика и транспорт
- Финансовый сектор (банки, страхование)
- IT и цифровые технологии
- Телекоммуникации
- Ритейл и торговля
- Здравоохранение и фармацевтика
- Строительство и девелопмент
- Другое (укажите) _____

2. Размер компании (число сотрудников)?

- Менее 100
- 100–500
- 500–1000
- Более 1000

3. Какой процент ваших сотрудников — технические специалисты (инженеры, IT, операторы, аналитики)?

- Менее 20%
- 20–40%
- 40–60%
- Более 60%

4. Насколько ваша компания автоматизирована?

- Ведем цифровую трансформацию
- Частично автоматизированы
- Используем базовые цифровые решения
- Полностью работаем в традиционном формате

БЛОК 2. Готовность бизнеса к финансированию программ ОПП

5. **Готова ли ваша компания участвовать в финансировании подготовки кадров в системе ОПП?**
- Да, готовы инвестировать в подготовку специалистов
 - Возможно, при наличии определенных условий
 - Нет, предпочитаем другие механизмы кадрового обеспечения
6. **Какие формы финансирования программ ОПП вам интересны?** *(можно выбрать несколько вариантов)*
- Гранты на оснащение образовательных учреждений
 - Целевое обучение (оплата за подготовку кадров под конкретные нужды компании)
 - Государственно-частное партнерство (ГЧП)
 - Спонсирование стажировок и практик
 - Предоставление оборудования и технологий образовательным учреждениям
 - Участие в разработке образовательных программ
 - Финансирование лабораторий и учебных центров
 - Другое (укажите) _____
7. **Основные барьеры для участия в финансировании программ ОПП:** *(можно выбрать несколько вариантов)*
- Высокие затраты и длительный период окупаемости
 - Отсутствие прозрачных механизмов взаимодействия
 - Недостаток информации о возможностях участия
 - Отсутствие налоговых стимулов и льгот
 - Необходимость больших бюрократических затрат
 - Кадры не соответствуют нашим требованиям даже после обучения
 - Другое (укажите) _____

БЛОК 3. Условия для долгосрочного сотрудничества

8. **Какие условия важны для вашей компании при участии в образовательных программах?** *(можно выбрать несколько вариантов)*
- Гарантированное трудоустройство выпускников
 - Гибкость образовательных программ под нужды конкретного работодателя
 - Государственные гарантии софинансирования
 - Упрощенный процесс участия в государственных программах поддержки
 - Прозрачность распределения финансовых ресурсов
 - Включение представителей бизнеса в разработку образовательных программ
 - Развитие цифровых компетенций у студентов
 - Другое (укажите) _____
9. **Приоритетные рабочие специальности и направления подготовки** *(можно выбрать несколько вариантов)*

Производственные и инженерные специальности (металлургия, машиностроение, энергетика, химическая промышленность)

- Операторы станков с ЧПУ**
- Слесари-ремонтники** (механосборочные, технологическое оборудование)
- Электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

- Токари, фрезеровщики, шлифовщики
- Сварщики (ручная и механизированная сварка, аргодуговая, газовая)
- Литейщики, формовщики, операторы металлургических печей
- Инженеры-электрики, автоматизация производства
- Химики-технологи, лаборанты химического анализа
- Машинисты кранов и грузоподъемных механизмов
- Логистика и транспорт**
- Логисты и специалисты по управлению цепями поставок
- Водители категории С, D, E (грузовой и пассажирский транспорт)
- Машинисты локомотивов, электропоездов
- Автослесари, механики по ремонту автомобилей
- Специалисты по складской логистике и управлению запасами
- Строительство и девелопмент**
- Каменщики, бетонщики, монтажники ЖБК
- Монтажники металлоконструкций
- Арматурщики, штукатуры, отделочники
- Электромонтажники в строительстве
- Машинисты строительной техники (экскаваторы, автогрейдеры, погрузчики)
- Проектировщики и специалисты по BIM-моделированию
- Дорожные рабочие (укладка асфальта, мостостроение)
- IT и цифровые технологии**
- Программисты (backend/frontend, мобильная разработка)
- Аналитики данных, специалисты по Big Data
- Специалисты по кибербезопасности, защите информации
- Сетевые инженеры и системные администраторы
- Инженеры по внедрению AI и машинного обучения
- Специалисты по цифровым финансам и финтеху
- Здравоохранение и фармацевтика**
- Врачи общей практики, медицинские сестры
- Фельдшеры скорой помощи
- Медицинские лабораторные техники
- Фармацевты, провизоры
- Рентгенологи, специалисты КТ и МРТ
- Биотехнологи, специалисты по разработке лекарств
- Телекоммуникации и связь**
- Инженеры по обслуживанию телеком-сетей
- Монтажники связи, кабельщики-спайщики оптоволокна
- Специалисты по настройке и обслуживанию 5G/IoT
- Технические специалисты дата-центров (ЦОД)
- Ритейл и торговля**
- Специалисты по логистике розничных сетей
- Специалисты по автоматизированным кассам и складским системам
- Техники по обслуживанию торгового оборудования
- Безопасность и охрана труда**

- Специалисты по охране труда и промышленной безопасности
- Инженеры по пожарной безопасности
- Специалисты по радиационной и экологической безопасности

Дополнительно:

- Другое (укажите) _____

БЛОК 4. Заключительные вопросы

10. Готова ли ваша компания рассмотреть возможность участия в пилотном проекте по финансированию программ ОПП?

- Да
- Возможно, при наличии подробной информации
- Нет

11. Дополнительные комментарии и предложения

(Свободное поле для текста)