

Кто движет и что тормозит обучение цифровым навыкам в России?

Экономический рост достигается тогда, когда производительность труда превосходит рост производства. Сегодня обеспечить такую производительность труда способны лишь технологии. Согласно докладу компании McKinsey, количество часов, потраченных работниками на технологические навыки, включая базовые цифровые и продвинутое ИТ, к 2030 году увеличится вдвое¹. На текущий же момент 42,9% взрослого населения в странах ОЭСР в лучшем случае могут использовать только программное обеспечение для работы с электронной почтой или интернет-браузер². Неудивительно, что согласно прогнозу, к 2022 году не менее 54% всех трудящихся потребуется повышение профессиональной квалификации или переподготовка³.

Вузы всегда ассоциировались с дополнительным профессиональным образованием. Тем не менее, в свете темпов промышленного и технологического роста, а также масштаба целевой аудитории, которая нуждается в обучении без отрыва от производства, университеты рискуют не справиться с поставленной задачей, если будут придерживаться традиционных методов преподавания и стандартной продолжительности программ. На этом основании образовательные онлайн-программы оказываются более удачным решением: быстрым, масштабируемым и интенсивным. Четыре ключевых игрока цифрового дополнительного профессионального образования – специалисты, работодатели, вузы и государство – взаимодействуют друг с другом и система работает исправно. Но это в теории. В действительности же эти шестерёнки цифрового ДПО неидеально друг к другу подходят.

Согласно теории человеческого капитала⁴, инвестиции в образование человека возвращаются ему в виде заработной платы, его работодателю в качестве роста производительности, а национальной экономике (или государству) в форме ВВП⁵. Так как вузы, предоставляющие образовательные услуги, получают выгоду от спроса на свой продукт, они тоже испытывают положительный эффект. Однако этот возврат в значительной степени определяется мнением работодателя о ценности приобретенных его сотрудником компетенций⁶.

Так в контексте цифровой экономики, особенно в развивающихся странах, где государство продвигает интенсивный и экстенсивный рост в ИТ, возврат инвестиций в дополнительное

¹ McKinsey Global Institute (2018). Skill Shift. Automation and The Future of The Workforce. Discussion paper. P. 5, 7.

² OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. P. 53-54.

³ World Economic Forum. (2018). The future of jobs report 2018. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. P. ix

⁴ G. S. Becker (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press

⁵ Schueller, J., Stanwick, J., & Loveder, P. (2017). *A Framework to Better Measure the Return on Investment from TVET*. Occasional Paper. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia

⁶ Ibid.

профессиональное образование в области цифровизации, пока может быть не столь существенным. Такая ситуация возникает в результате неочевидной пользы для компании от цифровых компетенций сотрудника, так как компания, как и государство в целом, находятся лишь на пути к цифровой экономике. Более того, даже при объемном государственном финансировании, выделяемом в рамках специальных национальных проектов, качество образовательных программ и уровень компетенций граждан могут быть далеки от идеала, будучи замаскированными количественными показателями эффективности. Такие показатели требуют стабильного роста числа запущенных программ, зачисленных и аттестованных слушателей, вовлеченных организаций и др. Таким образом, государство контролирует лишь сертификацию, а не качество самого обучения⁷.

Для качества обучения же ключевым является тот факт, что вузы, которые всегда были гарантом качества, не являются экспертами в технологических и цифровых навыках. Преподаватели вузов редко достаточно компетентны для ведения соответствующих дисциплин на высоком уровне, а сами вузы часто не имеют требуемого дорогостоящего оборудования или программного обеспечения. Дискуссии о цифровизации университетов обычно ведутся в контексте трансформации, так как это не соответствует самой природе этих образовательных организаций. В то же время едва ли можно представить разговоры о цифровой трансформации Google или Uber, поскольку они уже созданы таковыми. Некоторые вузы осознали это и стали предлагать онлайн-курсы, разработанные совместно с этими цифровыми лидерами. Но вскоре стал очевиден новый вызов – образовательные онлайн-платформы начали заключать соглашения на разработку курсов для развития цифровых компетенций с этими компаниями напрямую, без посредничества вузов. Кажется, битва за обучение навыкам цифровой экономики всё-таки проиграна вузами, и мир становится свидетелем конца традиционного образования, но мы верим, что у вузов всё еще есть козырь в рукаве.

В предлагаемой презентации будет представлен обзор аналитических и научных работ, посвященных интересантам обучения цифровым компетенциям и результаты, которые им удалось в этой области достичь. Авторы предложат возможные варианты повышения конкурентоспособности вузов и взаимовыгодного сотрудничества игроков цифрового ДПО.

⁷ Meyer, J. W., Rowan, B., & Meyer, M. W. (1978). The structure of educational organizations. *Schools and society: A sociological approach to education*. P. 217-225.