

Обеспечение условий для реализации неформального образования средствами интеграционной платформы

Ранее (в лекции 1 данного курса) были даны определения формального, неформального и информального образования. Данные понятия в последние годы всё чаще используются в теории и практике образования взрослых. Напомним, что неформальное образование носит институционализированный, целенаправленный и спланированный характер, оно является дополнением и/или альтернативой формальному образованию. Принципиальное различие формального и неформального образования заключается в том, что для последнего характерны следующие черты:

- ориентация на конкретные образовательные запросы различных групп населения;
- особое внимание к образовательным потребностям конкретных категорий лиц (инвалидов, мигрантов, дезадаптантов);
- высокий уровень персональной активности обучающихся, отсутствие принудительного характера, высокая внутренняя мотивация;
- внутренняя ответственность обучающихся за результат образовательной деятельности, высокий личностный смысл обучения;
- развитие качеств личности, обеспечивающих благоприятные предпосылки для достойной жизни, а также успешного участия в общественной и трудовой деятельности;
- развитие мобильности в быстро меняющихся условиях современного мира;
- гибкость в организации и методах обучения;
- организация отношений между участниками образовательного процесса на взаимном уважении, участии, демократической культуре.

Неформальное образование может протекать в виде интенсивных программ обучения, тренингов, занятий на массовых открытых онлайн-курсах, предоставляться специализированным учреждением или организацией, не являющейся образовательной, в нем отсутствует система образовательных кредитов. По Международной стандартной классификации образования ЮНЕСКО неформальная образовательная квалификация представляет собой квалификацию, присвоенную в результате достижения целей обучения образовательной программы в системе неформального образования.

Сегодня в Российской Федерации признание компетенций, полученных вне системы отечественных образовательных организаций, касается только формального образования и/или квалификации, полученных за рубежом. Однако в последние годы предпринимаются шаги к легитимации признания компетенций, полученных в системе неформального образования в РФ, в частности в сфере информационных технологий. В государственной программе РФ «Развитие образования», рассчитанной на 2013–2022 гг., признается важность неформального образования. При этом эксперты отмечают, что система непрерывного образования, составной частью которой является неформальное обучение, в России до сих пор не сформирована. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, в числе наиболее серьезных препятствий к неформальному обучению граждане РФ называли сильную занятость на основном месте работы (27% респондентов), высокую стоимость неформального обучения (24%), неудобное время/место проведения занятий (15%).

Анализ статистических данных выявляет существенное отставание России от развитых стран по уровню распространенности и признания неформального образования. Так, по данным исследования, проведенного НИУ ВШЭ в 2018 г., в практики неформального обучения были включены

всего 20% россиян в возрасте от 25 до 64 лет. Соответствующие показатели в Германии, Франции и Швеции составляли от 52 до 84%¹.

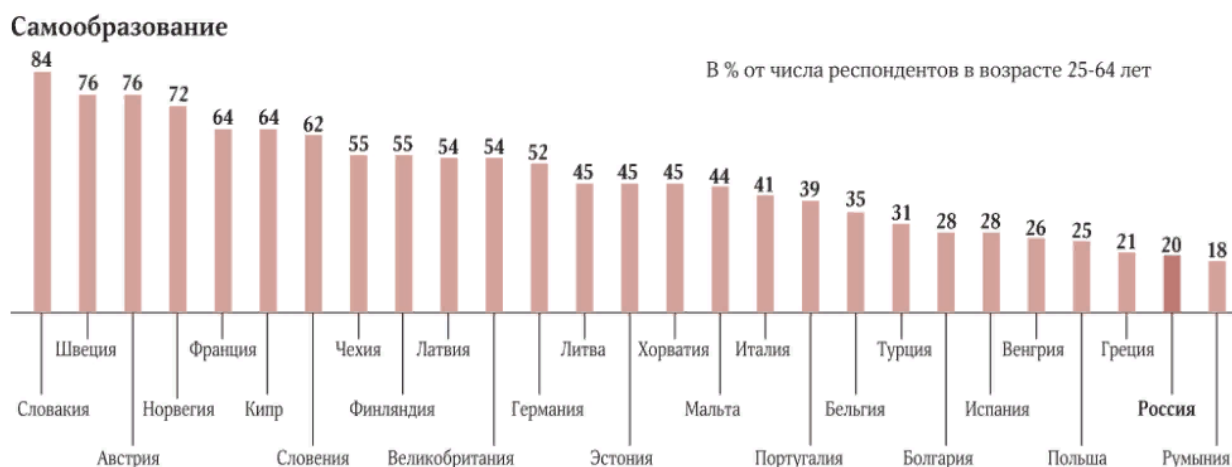


Рис. 1. Вовлеченность населения в самообразование, 2018 г.

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, охватившая мир в начале 2020 г., и вынужденный режим социального дистанцирования привели к настоящему буму в сфере онлайн-образования как среди студентов, так и среди взрослого населения. Дистанционное обучение для многих граждан стало единственным способом приобрести новые компетенции для сохранения и укрепления своих позиций на рынке труда. Кроме того, длительный период самоизоляции вызвал дополнительную мотивацию к обучению: об этом говорит рост числа пользователей онлайн-платформ с образовательными курсами. Так, статистика запроса «массовый открытый онлайн-курс» в поисковой системе Google показала резкий его скачок в марте-мае 2020 г.



Рис.2. Статистика Google-запроса «массовый открытый онлайн-курс» за 2019-2020 г.

¹ <https://iz.ru/news/719297>

В связи с тем, что массовые онлайн курсы, вебинары, мастер-классы, тренинги набирают популярность, как средства неформального образования, актуальным становится задача использования платформ, на которых они размещаются, как трехсторонних интеграционных платформ, на которых могли бы взаимодействовать и слушатели, и работодатели, и преподаватели.

В корпоративном обучении онлайн-курсы признаются, прежде всего, как инструмент развития человеческих ресурсов (личных качеств и неформальных компетенций), а также как дополнение к профессиональному обучению, предоставляемому компанией. Компании возлагают на онлайн-обучение большие надежды: сокращение затрат на обучение персонала, предоставление актуальных и высококачественных знаний, развитие передовых компетенций и создание профессиональных сетей. Препятствиями в использовании корпорациями онлайн-обучения нередко становятся административные барьеры (правовые ограничения, необходимость обеспечения конфиденциальности) и недостаток опыта в создании собственных курсов. Последнее успешно решается посредством кооперации с более опытной в онлайн-обучении организацией.

Для активного внедрения неформального образования средствами интеграционных платформ в России необходимо решить ряд проблем.

Во-первых, необходима информационная поддержка неформального обучения: разъяснение его возможностей и доступных моделей признания полученных компетенций как одного из ключевых инструментов развития человеческого капитала, преодоления «квалификационного отставания», использования опыта и навыков для реальной экономики.

Во-вторых, реализация пилотных проектов на корпоративном и региональном уровне, создание центров компетенций, независимых центров сертификации; их позиционирование в качестве примеров успешной практики может способствовать развитию неформального образования, ускорит институциональные изменения.

В-третьих, для включения неформального образования в систему обучения в течение всей жизни должна быть создана система кредитов и зачетов, распространенная на все уровни образования — среднее, профессиональное и высшее, а также на корпоративное обучение.

Важным инструментом распространения практик неформального обучения может стать стимулирование работодателей, которые используют систему признания компетенций сотрудников, полученных в неформальном обучении, и развивают корпоративное обучение своих работников.

Существующие нормативные положения и законодательные акты — как на уровне корпораций и регионов, так и на национальном уровне — должны быть дополнены нормами, которые будут способствовать внедрению практик признания компетенций, полученных в неформальном образовании.

В будущем мы видим повышение роли государственного участия в процессе непрерывного образования в части налаживания диалога образовательной системы со средними и малыми предприятиями. Государственная поддержка участников процесса непрерывного образования даст возможность компаниям-работодателям взаимодействовать по вопросам обучения и обмена навыками работников, обмениваться передовыми трудовыми практиками, узнавать о новых тенденциях в обучении работников, а также снижать затраты на обучение. Площадкой для этого может стать интеграционная платформа.

Литература

1. Кичерова М.Н., Зюбан Е.В., Муслимова Е.О. НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРИЗНАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ // Вопросы образования. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnoe-obrazovanie-mezhdunarodnyy-opyt-priznaniya-kompetentsiy> (дата обращения: 17.11.2020).
2. В России самообразованием занимается только каждый пятый [Электронный ресурс]. – URL: <https://iz.ru/news/719297>
3. Участие населения в практиках самообразования [Электронный ресурс]. – URL: <https://issek.hse.ru/news/376501875.html>
4. Тимохина Г.С., Капустина Л.М., Жадько Е.А. ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ В НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ [Электронный ресурс]. – URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/440/article-440-1952.pdf>