

УДК 37.09

Чистохвалов В.Н.

*доктор исторических наук, профессор Российского университета дружбы народов, член наблюдательной группы Болонского процесса от России, г. Москва, РФ, академик Международной академии наук педагогического образования*

Чистохвалов А.В.

*аспирант кафедры теории и истории международных отношений Российского университета дружбы народов, г. Москва, РФ.*

## **ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ВЫРАБОТКЕ НОВОЙ СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ**

*В работе сформулированы основные положения для выработки стратегии развития обучения в течение всей жизни (LLL – lifelong learning), включая новые базовые умения для всех, увеличение инвестиций в развитие человеческих ресурсов, инновации в обучении и преподавании, оценка качества обучения, переосмысление роли профессиональной ориентации и консультирования, приближение обучения к пользователям.*

**Ключевые слова:** *обучение в течение всей жизни, LLL, компетенции, профессиональная ориентация, обучение.*

Разработка реальной стратегии развития обучения в течение всей жизни опирается на *шесть ключевых положений*, подробная проработка которых требует поиска ответов на целый ряд вопросов, сформулированных ниже.

*Во-первых, новые базовые умения для всех.* Данное положение означает необходимость гарантирования всеобщего и постоянного доступа к обучению с тем, чтобы граждане могли осваивать и обновлять умения, требуемые для участия в социальной и экономической жизни общества, основанного на знаниях. К этим новым умениям относятся умения, связанные с информационными технологиями, иностранными языками, технологической культурой, предпринимательством, а также социальные умения, т.е. те, которые повышают возможность трудоустройства. При этом не оспаривается важность других традиционных умений, таких как грамотность и счет. Необходимо, однако, подчеркнуть перенос акцента на более широкие области знаний и компетенций, предполагающие реализацию междисциплинарного подхода. Так, например, изучение иностранных языков предусматривает развитие технических, культурных и эстетических способностей общения, осуществления деятельности и ее оценки, т.е. здесь явно прослеживается взаимопроникновение *профессиональных и социальных умений* и в плане содержания, и функционально.

Владение этими базовыми умениями одинаково важно для всех граждан и является исходной точкой образовательного континуума в течение всей жизни. Современный рынок труда характеризуется быстрой сменой спроса на умения, квалификации и опыт, и поэтому необходимо создать условия не только для приобретения базовых умений, но и для постоянного обновления умений, уделяя особое внимание обеспечению доступа к обучению тех граждан, которые в силу каких-либо причин не имеют базовых умений.

В целом, знания, умения и установки, повышающие возможность трудоустройства, могут быть распределены по следующим категориям:

- интеллектуальные навыки для диагностики и анализа, способность к инновационной деятельности и умение учиться;
- социальные и межличностные умения, необходимые для общения, принятия решений и работы в команде, адаптируемость, положительные установки и поведение, способность принимать и делегировать ответственность;
- деловые и предпринимательские умения, включая развитие предпринимательского

отношения к работе, творчество и новаторство, способность выявлять и создавать возможности, умение идти на просчитанный риск и понимание основных концепций бизнеса, таких как производительность и стоимость, умения для самозанятости;

- множественные технические умения, которые свойственны ряду областей и способствуют профессиональной мобильности.

*Новые базовые умения* - это набор традиционных базовых умений, таких как умение говорить и читать на родном языке и базовые математические умения, дополняются следующими новыми базовыми умениями:

- свободное владение, по крайней мере, одним иностранным языком (что важно в контексте европейской интеграции и глобализации);

- технические и предметные умения в области медийных технологий, необходимые для поиска, отбора и использования знаний.

Очень важным становится умение, получившее название «*учиться тому, как нужно учиться*». Одним из главных условий реализации стратегии обучения в течение всей жизни является умение самостоятельно осваивать новые знания, методы осуществления деятельности и т.д.

Новая парадигма обучения в течение всей жизни резко повышает значимость методических умений. Методические умения и умение ориентироваться в информации приобретают все более важное значение для поиска, отбора и применения знаний, необходимых для решения конкретных задач.

Особое внимание в новом контексте уделяется и развитию личностных умений, таких как *ответственность, творчество, умение адаптироваться к ситуации постоянных изменений и др.*, а также социальных умений, центральное место среди которых занимает умение работать в команде, что в свою очередь предполагает наличие целого комплекса отдельных умений и качеств, таких как толерантность межкультурного общения, умение разрешать конфликты, ответственность за устойчивое развитие и др.

Для обеспечения эффективного формирования и развития новых базовых умений необходимо решить ряд вопросов. Прежде всего, на каких принципах должны строиться образовательные программы в «эпоху знаний», чтобы не допустить перегруженности их новыми предметами и освоением новых умений? Как помочь каждому гражданину реализовать право на освоение и обновление умений в течение всей жизни? Как на практике обеспечить возможность молодежи закончить обязательное среднее образование, а взрослым гражданам (особенно безработным и частично занятым) - доступ к обучению для обновления умений? Как наиболее эффективно удовлетворить спрос на новые умения, возникающие на рынке труда?

*Во-вторых, увеличение инвестиций в развитие человеческих ресурсов.* Данное положение означает не только признание недостаточности текущих инвестиций, но и переосмысление самого понятия «инвестиции». Необходимо предусмотреть решение вопросов о налоговых льготах, разработать стандарты отчетности, внести изменения в формы отчетности компаний и гарантировать гласность в вопросах инвестирования в обучение. Очевидно, целесообразно относить инвестиции в человеческие ресурсы к разряду капитальных инвестиций компании.

Далее, следует стимулировать разработку социальными партнерами рамочных соглашений по вопросам обучения в течение всей жизни, определяющих задачи продолженного обучения (на базе лучших образцов накопленного опыта). Например, предлагается учредить европейскую премию для наиболее прогрессивных компаний, занимающихся обучением своих сотрудников.

Также признано необходимым разработать систему стимулирования продолженного обучения граждан, скажем, индивидуальные счета на обучение, предусматривающие

сочетание личных вкладов граждан и всевозможных грантов и льгот из государственных и частных источников. Кроме того, целесообразно предусмотреть различные системы льгот, предоставляемых компаниями, позволяющих гражданам проходить обучение по-своему выбору или по программам, представляющим интерес для компании, и т.д. Что касается обучения на рабочем месте, то здесь особое внимание в ближайшие десять лет следует уделять гражданам старше 35 лет, поскольку удельный вес таких работников будет возрастать.

Для решения вопросов софинансирования обучения со стороны работодателей и предоставления соответствующих условий для обучения работников требуется повысить активность социальных партнеров. Стратегическая программа в данной области должна быть направлена на решение следующих вопросов:

- увеличение объемов и повышение эффективности инвестиций в обучение как для работника, так и для работодателя, что предполагает не просто рост объема инвестиций, но и перераспределение имеющихся ресурсов, а также разработку новых моделей привлечения инвестиций;
- обеспечение эффективности исследований в области социальных и экономических преимуществ инвестирования в обучение в течение всей жизни;
- поддержание высокого качества обучения, предоставляемого государственными и частными структурами;
- выработка эффективных способов предоставления сотрудникам времени и возможности обучаться в течение всей жизни, включая и неформальное обучение;
- распространение положительного опыта по всем странам ЕС.

В-третьих, *инновации в преподавании и обучении*. Решение данной задачи предполагает переход к системам обучения, ориентированным на пользователя и характеризующимся преемственностью секторов и уровней обучения. Для обновления методов преподавания и обучения необходимо применять методики, основанные на информационных и коммуникационных технологиях. Помимо этого новые системы обучения должны гибко адаптироваться к изменяющейся жизни и создавать условия для эффективного самостоятельного обучения, максимальную интеграцию инвалидов в обучение и т.д.

В этом контексте необходимо уделять особое внимание повышению квалификации преподавателей и привлекать для обучения волонтеров (например, успешных бизнесменов), поскольку новая парадигма существенно изменяет роль преподавателя. Преподаватель становится наставником, ментором и посредником, помогающим студентам овладеть умениями самостоятельного обучения и дальнейшего использования полученных знаний и приобретенных умений.

Для реализации этих задач нужны оптимальные механизмы и формы:

- совмещения педагогических технологий, основанных на ИКТ, и инновационных технологий и обеспечения качества учебных материалов с учетом все возрастающего количества коммерческих структур, создающих эти материалы;
- эффективного мониторинга и анализа результатов транснациональных проектов и распространения положительного опыта, а также разработки измеримых индикаторов, позволяющих сравнивать полученные в разных странах результаты;
- эффективной организации подготовки педагогов и мастеров для неформального сектора, сектора образования взрослых или сектора продолженного образования;
- организации прикладных исследований в области образования в странах-членах ЕС на ближайшие десятилетия.

*В-четвертых, оценка обучения.* Для эффективной реализации стратегии обучения в течение всей жизни следует совершенствовать механизмы оценки, как самого обучения, так и его результатов, особенно для неформального и спонтанного обучения. Растущий спрос на квалифицированных работников со стороны работодателей и увеличивающаяся конкуренция за рабочие места приведут к повышению спроса на сертифицированное обучение, т.е. обучение, подтвержденное каким-либо свидетельством. В этой связи требуется *качественная система аккредитации ранее полученного образования и обучения.*

Для решения данных задач необходимо:

- разработать и внедрить систему оценки ранее полученного обучения и признания компетенций, приобретенных в ходе неформального и спонтанного обучения;
- организовать распространение уже существующих механизмов оценивания, таких как европейская схема переноса/накопления баллов, дополнение к европейскому диплому (высшее образование), (признание обучения, полученного в ходе трудовой деятельности), свидетельство (участие в Европейской программе добровольцев), (европейские компьютерные водительские права) и различные автоматизированные инструменты самооценки (Европейские пилотные проекты);
- определить новые мероприятия (помимо Европейского форума по вопросам прозрачности квалификаций) по разработке общих подходов к оцениванию и распространению лучших методик оценивания и признания компетенций;
- активизировать диалог между социальными партнерами, предприятиями и профессиональными ассоциациями для повышения взаимного доверия к обоснованности различных форм признания полученных компетенций.

*В-пятых, переосмысление роли профессиональной ориентации и консультирования.* Как правило, в прошлом человек переходил из системы образования к профессиональному обучению, а затем на рынок труда только один раз в жизни. Сегодня же человеку приходится выбирать дальнейшую профессиональную деятельность несколько раз. Таким образом, службу профессиональной ориентации следует превратить в постоянно действующий механизм, сопровождающий профессиональную жизнь каждого гражданина. Специалисты по профессиональному ориентированию должны стать своего рода брокерами, или посредниками, между индивидом и системой образования и обучения. Их услуги надо максимально приблизить к каждому гражданину, т.е. требуется широкая сеть соответствующих служб на местах. Кроме того, следует развивать уже сложившуюся практику участия в процессе консультирования неформальных групп и взаимодействовать с этими добровольными группами и общественными ассоциациями, а также предусмотреть соответствующие услуги для людей, имеющих низкие пороговые квалификации/умения. Реализация перечисленных выше стратегий поможет привлечь к обучению различные неблагополучные социальные группы.

При этом, несмотря на увеличение количества частично или полностью приватизированных консультационных служб, *основная ответственность за установление минимальных стандартов качества должна лежать на государстве.*

Для решения этого блока задач необходимо наиболее эффективно использовать потенциал ранее созданных организаций, таких как европейская сеть Национальных ресурсных центров профориентации, Европейский форум консультирования студентов, система доступа к европейскому обучению; реализовать инициативу в области электронного обучения, предполагающую предоставление всеобщего доступа к информации об обучении, рынке труда и возможностях дальнейшего профессионального роста; совершенствовать подготовку персонала для профориентационных центров; обеспечить доступ к обучению на местах для всех целевых групп и качество

предоставляемых услуг на рынке государственного и частного образования.

*В-шестых, приближение обучения к пользователям.* Большинство людей обучаются или хотят обучаться по месту жительства, в связи с чем необходимо сформировать инфраструктуру учебных заведений, предоставляющую доступ к обучению в течение всей жизни, предусмотрев такие услуги гражданам, изъявившим желание учиться, как уход за детьми, транспорт и социальное обеспечение за счет мобилизации региональных и местных ресурсов и взаимодействия с местными организациями гражданского общества. При этом недопустимо ущемление прав граждан, желающих учиться вдали от дома. Однако для ряда групп населения, и прежде всего для лиц с ограничениями физического и умственного развития, вопрос мобильности отпадает сам собой. Для этих групп, а также для людей, проживающих в отдаленных районах, нужен доступ к обучению с помощью информационных и коммуникационных технологий. Причем обучение должно осуществляться в режиме онлайн в течение 24 часов в сутки, чтобы люди могли формировать индивидуальный график обучения.

Для повышения эффективности неформального обучения следует использовать информационные технологии, в том числе и возможности различных транснациональных инициатив.

Помимо этого для приближения обучения к месту жительства надо создавать местные центры обучения не только на базе учебных заведений, но и в наиболее посещаемых местах (библиотеках, оздоровительных центрах, музеях и т.д.). В документах Лиссабонской встречи содержится предложение о развитии на базе учебных заведений и центров обучения многофункциональных центров обучения с подключением их к Интернет и открытых для людей всех возрастов.

Для решения поставленных задач необходимо проработать оптимальные формы взаимодействия между структурами, реализующими образовательные и обучающие программы, и молодежными клубами.