

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТРУКТУРУ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Мычка С.Ю., Шаталов М.А.

Воронежский экономико-правовой институт

nauka-vepi@yandex.ru

Характерной особенностью инновационного общества является непрерывное образование, представляющее собой поэтапный и пожизненный процесс, который обеспечивает постоянное систематическое пополнение и расширение знаний людей различных возрастных категорий [1]. Целями непрерывного образования выступают укрепление способности человека адаптироваться к трансформации и модернизации экономики, профессиональной жизни, культуре, обществе и пр., являясь неотъемлемым звеном инновационного развития экономики знаний (Рисунок 1) [2].



Рисунок 1. Непрерывное образование в структуре экономики знаний

В современной отечественной научной литературе применяется несколько различных друг от друга понятий непрерывного образования. На данном этапе рассмотрим три из них:

1. Непрерывное образование как образование на протяжении всей жизни;
2. Непрерывное образование как образование для взрослых;
3. Непрерывное образование как непрерывное профессиональное образование

[3].

То есть часто данные понятия понимают как одно целое. Например, взрослый работающий человек (специалист) систематически проходит курсы повышения квалифика-

ции, переподготовки, самостоятельно расширяют знания, умения, навыки. Однако данный подход не совсем правильный, ранжирование данных понятий все-таки необходимо [4].

Также непрерывное образование трактуют как процесс роста общего и профессионального образовательного потенциала личности (индивида) на протяжении всей жизни, обеспечиваемый системой государственных и общественных институтов, и который соответствует потребностям личности и общества. В структуру непрерывного образования вовлечено множество образовательных структур: основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных. В простейшем виде это можно представить в виде взаимосвязанных звеньев (Рисунок 2) [5].

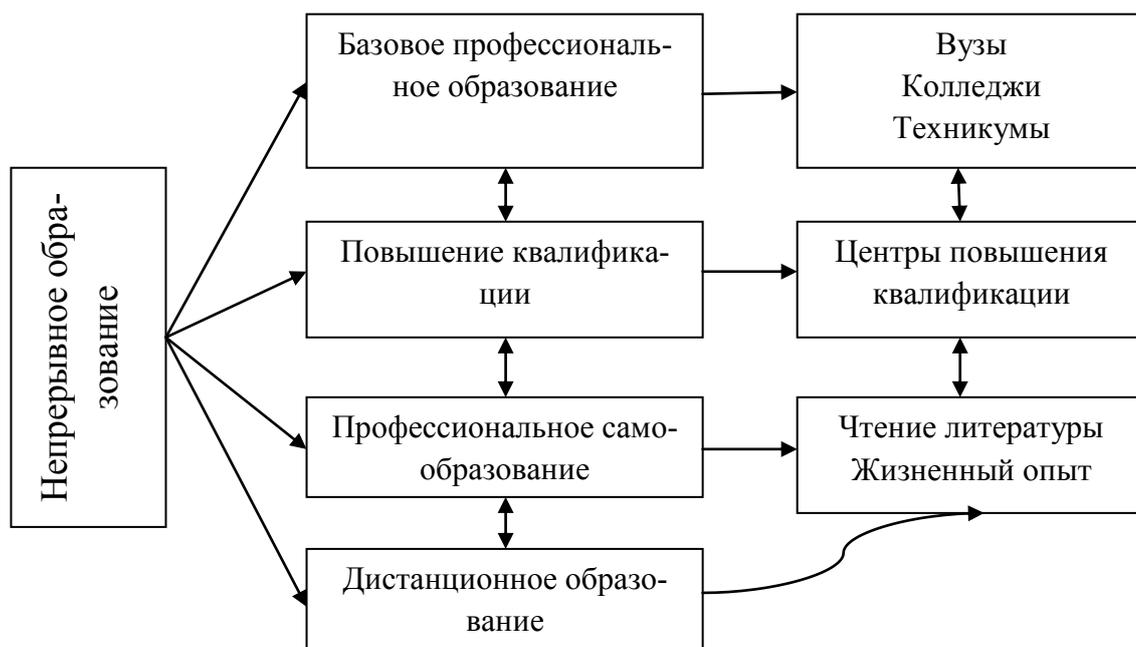


Рисунок 2. Схема системы непрерывного образования

Согласно Международной стандартной классификации образования основные формы непрерывного образования распределяются следующим образом:

- формальное образование включает в себя институционализированные образовательные организации (школы, колледжи, университеты и пр.) [6];
- неформальное образование характеризует любую образовательную деятельность, не относящуюся к формальному обучению. К слову, данная форма образования не ставит перед собой целью аттестацию обучающихся;
- информальное образование представляет собой наиболее инновационную форму непрерывного образования. Примером такой формы может являться самообразование (на индивидуальном уровне) или обучение на рабочем месте или в семье (на групповом уровне).

Но, к слову, представленные формы активно и эффективно сочетаются между собой в процессе непрерывного образования (Таблица 1).

Таблица 1

Сочетание форм непрерывного образования в рамках учебного процесса

Информальная	Неформальная	Формальная
Базируется на свободной повседневной коммуникации, содержание трудно поддается идентификации с точки	Содержание изменчиво, определяется по взаимной договоренности всех участников образовательного	Содержание образовательного процесса фиксировано на уровне законодательства и не подлежит трансформа-

зрения стандартов и программ	процесса	ции со стороны обучающихся
------------------------------	----------	----------------------------

Непрерывное образование является одной из ключевых концепций инновационной образовательной модели, предполагающей, что в условиях модернизирующейся экономики образование будет представлять собой базис карьеры любого человека в течение всей его жизни.

Отметим, что система непрерывного образования на современном этапе развития распространена во всем мире. Она охватывает все виды образования и воспитания, которые каждый человек получает с момента рождения до смерти. В мировой педагогике непрерывное образование трактуется некоторыми терминами, среди которых «продолжающееся образование», «пожизненное образование», «пожизненное учение», «перманентное образование» и др.

Итак, как отмечено ранее, непрерывная система образования предполагает такую сеть связанных друг с другом учебно-воспитательных организаций, создающая пространство образовательных услуг, которые обеспечивают взаимосвязь и преемственность программ, способных удовлетворить запросы и потребности населения.

Качество деятельности (работы) и трудовой жизни предполагает определенный уровень образования, квалификации.

Так, одной из ключевых задач непрерывного образования является расширение (эскалация) и диверсификация образовательных услуг, дополняющих базовое среднее или высшее (школьное или вузовское) образование. Этим обуславливается недостаточность или неспособность базовой (академической) системы научить человека (индивида) всему, что будет необходимо ему в течение профессиональной жизни [7]. Однако это спорный вопрос, ведь в условиях постоянной модернизации экономики, образования и общества, нами видится, невозможность, даже при всем желании, системы образования дать знания и опыт на всю профессиональную жизнь человека. Поэтому в рамках своей профессиональной деятельности, для повышения своих конкурентных преимуществ на рынке труда, специалист обязан участвовать во всех элементах структуры непрерывного образования для умения мобильно и гибко реагировать на все изменения экономики и социума.

Чаще всего, непрерывное образование считают тождественным к образованию взрослых, т.к. речь идет о разнообразных формах переподготовки, повышения квалификации, преодолевших обычный возраст базового образования [8].

Итак, как отмечено ранее, непрерывная система образования предполагает такой механизм взаимосвязанных учебно-воспитательных организаций, создающий пространство образовательных услуг, которые, в свою очередь, обеспечивают альянс и преемственность программ, способных удовлетворить запросы и потребности населения.

Для государства система непрерывного образования представляет собой ведущую сферу социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития личности каждого человека. Для предприятия (работодателя) непрерывное образование выступает как механизм постоянного совершенствования работника, отвечающего всем требованиям современной, постоянно трансформирующейся, экономики (Таблица 2).

Таблица 2

Цели непрерывного образования человеческих ресурсов на предприятии

С позиции работодателя	С позиции работника
Организация и формирование управляющего персонала	Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации
Овладение навыками и умением определения, понимания и решения возникших проблем	Приобретение профессиональных знаний вне сферы основной деятельности

кающих проблем	
Воспроизводство и интеграция человеческих ресурсов	Приобретение знаний о «внешних» организациях и структурах, влияющих на работу предприятия
Адаптация и внедрение инноватики	Развитие способностей в области планирования и организации производства

На сегодняшний день разработана Концепция развития образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, которая представляет собой систему взглядов на содержание, принципы и основные приоритеты политики государства, направленной на обеспечение возможностей и направлений реализации права взрослого населения России на образование в течение всей жизни.

Так, выделим ключевые функции, которыми обладает непрерывное образование:

- профессиональная функция, обеспечивающая формирование необходимых профессиональных компетенций и квалификаций и, как следствие, приобретение и усвоение новых профессиональных ресурсов и возможностей, повышение трудовой мобильности и ликвидности;

- социальная функция, дополняющая и обобщающая процесс взаимодействия человека с обществом, экономической средой, государством в целом, определяя функциональную грамотность и состоятельность в различных сферах;

- личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей человека, его интересов, увлечений.

Таким образом, система непрерывного образования выступает не просто механизмом «пожизненного» образования, но и драйвером постоянного личностного и профессионального совершенствования, повышению гибкости и мобильности кадрового потенциала предприятий к трансформациям экономики.

Литература

1. Баутин В.М., Мычка С.Ю. Формирование системы непрерывного образования в системе «школа-ссуз-вуз-работодатель» // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. Воронеж, 2015. С. 83-87.
2. Сас Н.Н. Обеспечение взаимосвязи основ теории, стандартов профессиональной деятельности, методического сопровождения и результатов обучения инновационному управлению учебными заведениями на основе компетентного подхода и модульной организации процесса обучения // Синергия. 2015. № 1. С. 8-20.
3. Матвеев И.В. Формирование системы повышения квалификации на предприятии // Территория науки. 2015. № 5. С. 182-186.
4. Мычка С.Ю. Проблемы образования в Российской Федерации // Территория науки. 2012. № 2. С. 48-51.
5. Бацуровская И.В. Организационные принципы научной подготовки магистров в условиях массовых открытых дистанционных курсов // Синергия. 2016. № 2. С. 18-26.
6. Джиева А.Р. О видах универсальных учебных действий и их реализации в условиях общеобразовательной школы // Синергия. 2016. № 1. С. 7-13.
7. Денисова А.Б. Влияние требований рынка труда на результаты подготовки специалиста технического вуза // Территория науки. 2015. № 5. С. 16-20.
8. Зиновьева Н.М. Квалифицированный персонал как результат интеграции науки, образования и бизнеса // Территория науки. 2015. № 6. С. 123-125.