

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Государственная академия промышленного менеджмента  
имени Н.П. Пастухова»

Отчет об анализе используемых в России и за рубежом  
моделей непрерывного образования с применением формального  
дополнительного профессионального образования

Ярославль 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Модели непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования, в том числе на основе проектного и электронного обучения, и неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов в Европейском Союзе (по странам) и Великобритании. Виды признания неформального образования. ....	23
1.1. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Российской Федерации.....	26
1.2. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Швеции.....	38
1.3. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Нидерландах .....	44
1.4. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Испании.....	51
1.5. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Великобритании .....	58
1.6. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Италии .....	64
2. Анализ зарубежных моделей неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов .....	67
3. Общие выводы по результатам анализа .....	75
Список использованных источников .....	77

## **1. Модели непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования, в том числе на основе проектного и электронного обучения, и неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов в Европейском Союзе (по странам) и Великобритании. Виды признания неформального образования.**

В современном обществе дополнительное профессиональное образование (ДПО) становится ключевым элементом системы непрерывного образования. Именно через ДПО поддерживаются наиболее тесные обратные связи между рынком образовательных услуг и рынком труда, и осуществляется адаптация результатов деятельности системы образования к потребностям рынка труда. Сокращение жизненного цикла экономически ценных знаний в постиндустриальной экономике информационного общества и рост межотраслевой мобильности трудовых ресурсов влияет на интенсивность этих процессов.

Прежде, чем перейти к рассмотрению современных особенностей и тенденций образовательных систем для взрослых стоит кратко напомнить о появлении самой концепции непрерывного образования, которая была провозглашена ЮНЕСКО в 1965 г. [1] и в последующие годы поддержана рядом влиятельных межправительственных организаций.

Непрерывное образование развивается в двух направлениях. Образование *длиною в жизнь* предполагает, что возможности учебы должны быть равномерны на протяжении всей жизни человека и не должны иметь выраженного начала и конца. Помимо традиционного детско-юношеского образования, здесь выделяются образование взрослых и образование пожилых.

Образование *шириною в жизнь* означает доступность всех основных форм учебной и познавательной деятельности для каждого человека и для всех без исключения социальных групп.

Важно подчеркнуть, что каждый человек в любой период своей жизни должен иметь возможность участия в учебном процессе. На основе непрерывности удалось построить единую модель образования, которая включает в себя профессиональную подготовку, общекультурное развитие и гражданское воспитание.

В условиях постиндустриального общества крайне востребованным является дополнительное образование, которое повышает квалификацию работника – расширяет познания в сфере ранее выбранной трудовой деятельности либо обеспечивает знаниями в новой для него сфере. Активное развитие дополнительного образования обусловлено тремя основными факторами:

- потеря актуальности старых знаний по ранее выбранной специальности;
- необходимость повышения уровня профессиональных знаний по ранее выбранной специальности в связи со служебным ростом;
- желание освоить новые специальности (пройти переобучение) в связи с изменениями на рынке труда (спад традиционных и развертывание новых отраслей) или в связи с намерением изменить жизненную траекторию.

Во всех случаях речь идет о до- и переобучении работников, имеющих, как минимум, среднее общее или среднее профессиональное образование.

В соответствии с Международной стандартной классификацией образования (ISCED) [2] принято выделять три основные формы образования взрослых – *формальное, неформальное и информальное*.

*Неформальное обучение* повышает уровень знаний, но не подтверждается никаким сертификатом/дипломом. В доиндустриальных обществах этот тип обучения (прежде всего, в форме заимствования опыта у наиболее квалифицированных коллег – по принципу «делай как я») был главным.

*Информальным образованием* называют почти все виды деятельности за пределами стандартной образовательной среды. Это – индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не

обязательно носящая целенаправленный характер. Подобное образование является спонтанным и реализуется за счет собственной активности индивидов в окружающей их среде («научи себя сам»). В качестве примеров можно привести чтение книг, посещение библиотек и музеев, путешествия, знакомство с сообщениями СМИ и т. д. Такое образование не имеет определенной структуры и не подтверждается сертификатом/дипломом.

*Формальное образование* обеспечивают специальные учреждения – общедоступные и специализированные, коммерческие и бюджетные. Оно является структурированным: обучение происходит по специальному графику ради достижения четко сформулированных компетенций. Результатом формального образования является сертификат/диплом соответствующего образца [3].

Как было сказано ранее актуальность и значимость непрерывного образования являются следствием современных социально-экономических условий. Ситуация такова, что некоторые квалификации устаревают, появляются новые, изменяются требования к квалификациям, существующим относительно постоянно. Сегодня уже невозможно получить квалификацию раз и навсегда. Нормой жизни современного общества становится принцип обучения в течение всей жизни, наряду с формальным образованием развиваются и приобретают вес в обществе неформальное и спонтанное (информальное) образование. Однако усиление бюрократических тенденций (зачастую работника без документов о прохождении определенных образовательных программ просто не допустят к квалифицированному труду) тормозит развитие неформального и информального образования, поэтому важнейшим вопросом на сегодняшний день является изучение существующих, а также нахождение новых форм признания, формализации результатов этих видов образования.

Данный анализ посвящен используемым в России и за рубежом моделям непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования, в том числе проектного и электронного

обучения, и неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов. В рамках данного анализа также проведен обзор применяемых видов признания неформального образования. Для проведения анализа были изучены материалы, находящиеся в открытом доступе.

### *1.1. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Российской Федерации*

Российская система дополнительного образования к настоящему времени в основном уже сформировалась. Она является частью общей системы образования и представляет собой совокупность дополнительных профессиональных программ, федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных учреждений и иных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, общественных организаций, основной уставной целью которых является образовательная деятельность в области ДПО, объединений (ассоциаций и союзов) образовательных учреждений ДПО, общественных и государственно-общественных объединений, научных и методических советов, органов управления ДПО, подведомственных им предприятий, учреждений, организаций и др.

Основными целями системы дополнительного профессионального образования России на среднесрочную и долгосрочную перспективы являются:

- превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства;
- приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики;
- подготовка кадров высшей квалификации, обеспечивающая развитие приоритетных направлений науки и техники, создание и внедрение конкурентоспособных на мировом рынке новых наукоемких технологий;

– увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека [4].

В настоящий момент система дополнительного профессионального образования в России носит многослойный характер. Ее ядро составляют специализированные учреждения дополнительного профессионального образования (учебные центры занятости населения, коммерческие образовательные учреждения, специализированные школы, курсы и т.п.). Второй слой системы составляют отделы отраслевого и внутрифирменного обучения (отраслевые учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, курсы повышения квалификации и др.).

В последние годы многие учреждения основного профессионального образования тоже начали оказывать услуги по дополнительному образованию. Здесь и профессионально-технические училища, взаимодействующие с местными центрами занятости населения по обучению безработных профильным рабочим специальностям, и средние профессиональные учебные заведения (техникумы, лицеи, колледжи), оказывающие образовательные и сопутствующие им услуги, и высшие учебные заведения (институты, академии, университеты), осуществляющие переподготовку и повышение квалификации руководящих и инженерно-технических кадров. Они образуют как бы третий слой системы дополнительного образования.

И, наконец, на периферии системы дополнительного профессионального образования находятся индивидуальные и частные формы образовательной деятельности (репетиторство, надомное обучение, ученичество и др.). В целом существование и функционирование российской системы дополнительного профессионального образования лежит в русле общемировых тенденций по подготовке специалистов, вызванных изменением требований к рабочей силе.

Главным документом, регламентирующим дополнительное профессиональное образование в России, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [5].

Согласно этому закону дополнительное профессиональное образование в нашей стране направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляется посредством реализации двух видов дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

В таблице 1 приведена сравнительная характеристика дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки

	ДПП повышения квалификации	ДПП профессиональной переподготовки
Цель	Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.	Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.
Продолжительность	от 16 ак. часов	от 250 ак. часов
Результат	Получение новой компетенции, повышение профессионального уровня	Получение новой компетенции, приобретение новой квалификации
Документ	Свидетельство о повышении квалификации	Диплом о профессиональной переподготовке

К освоению дополнительных профессиональных программ (ДПП) допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее

образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими федеральными законами. При этом следует учитывать потребности лица или организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование, а также профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Обучение по ДПП осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно, в том числе путем освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании [5].

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также полностью или частично в форме стажировки.

Информация о моделях непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного обучения в России представлена в открытых источниках крайне скудно. Гораздо более полно освещено использование проектных технологий в сфере высшего и школьного образования. Это может свидетельствовать о том, что организации - провайдеры ДПО применяют проектное обучение недостаточно широко. Вследствие этого не обобщить опыт использования проектного метода обучения различных организаций ДПО в России не удалось.

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (Академия Пастухова) уже много лет использует проектные технологии в своей деятельности. Особенно эффективно проектное обучение применяется для подготовки управленческих кадров [6].

В Академии Пастухова была разработана концепция инновационно-проектного обучения. В ее основе лежат следующие главные принципы:

- *обучение в деятельности*: эффективность учебного процесса существенно выше, если участники в ходе обучения занимаются решением собственных проблем, и знания даются под конкретную проблему (принцип «действие-знание-действие»);

- *проектная организация обучения*: обучение является составляющей реального проекта и направлено на поддержку процесса его реализации, результатом обучения наряду с новыми компетенциями является выполнение проектного задания (принцип «здесь и теперь»);

- *репрезентативное моделирование*: проекты реализуются в процессе обучения проектных команд;

- *принцип погружения*: программа организована как набор коротких модулей, выпадение из любого приводит к потере содержательной логики;

- *многозадачность обучения*: наряду с содержательными, в процессе обучения решаются задачи выстраивания эффективного взаимодействия с членами команды (вне зависимости от их статуса, возраста и опыта), а также

задачи личного самоопределения по отношению к новым идеям и решениям и выработки новых индивидуальных инструментов решения проблемы.

Для реализации этой концепции применяется такая форма организации учебного процесса как Инновационный семинар (инновационная игра - ИНИ). В отличие от деловых, ролевых, имитационных игр ИНИ не предполагает известного заранее содержательного результата или строгого алгоритма. Это технология решения сложных слабоструктурированных задач с использованием групповой динамики. Преподаватели здесь выступают в первую очередь как консультанты по эффективной организации коллективной работы над поставленными перед группой задачами, и только во вторую как носители содержательного знания, которое дается очень дозированно, только при возникновении соответствующего запроса.

Инновационные семинары в комплексе с информационными модулями и консалтингом являются шагами реального проекта, на выходе которого конкретный результат: изменение в организации, разработанный новый документ и т.д. Содержание информационных модулей зависит от проекта и целей участников обучения.

Основная задача проектной методологии реализации ДПП заключается в освоении слушателями содержания программы на основе принципов, правил и процессов проектного управления. Применение проектных методов поможет слушателям планомерно и системно построить и реализовать индивидуальную образовательную траекторию, а также запустить процесс самостоятельного формирования/совершенствования профессиональных навыков с использованием ресурсов как формального, так и неформального образования [6,7,8].

Информация о моделях непрерывного образования с применением формального ДПО на основе электронного обучения также недостаточно освещена в открытых источниках и носит разрозненный характер, что опять же свидетельствует о том, что эта практика применения этой формы обучения в сфере ДПО в России еще не сложилась окончательно. При этом можно говорить об актуальности и перспективности использования электронного обучения, так

как современная образовательная парадигма утверждает открытость и непрерывность образования, индивидуальный подход на основе применения информационно-коммуникационных технологий. Перед сферой образования стоит серьезная глобальная проблема – подготовить человека к жизни и деятельности в условиях информационного мира. Электронное обучение и обучение с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) являются одним из инструментов, позволяющих решить эту проблему.

Федеральный Закон «Об образовании в РФ» говорит, что «организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ» [5]. Закон разводит понятия электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Пункт 1 статьи 16 Федерального Закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" определяет эти понятия следующим образом: «Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников. Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников» [5].

При определении сути электронного обучения ориентиром являются средства (или инструменты) обучения, при этом обучающийся и преподаватель могут находиться как в одной аудитории (классе), так и территориально разделенных помещениях, а сам процесс обучения может осуществляться как в синхронном (online), так и асинхронном (offline) режимах. «Расстояние» не

является определяющей характеристикой электронного обучения. Ключевой характеристикой электронного обучения является наличие виртуальной обучающей среды (платформы), где реализуется образовательный процесс, где «встречаются» преподаватель и обучающийся [9].

В январе 2014 года Министерство образования и науки Российской Федерации издало приказ «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ». Приказ определяет правила применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации основных образовательных программ и/или дополнительных образовательных программ [10].

Также в апреле 2015 года Минобрнауки России направило Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме. Данный документ предлагает две модели реализации образовательных программ с применением электронного обучения и ДОТ:

- полностью дистанционное обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) обучающегося (слушателя);
- частичное использование дистанционных образовательных технологий, позволяющих организовать дистанционное обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) обучающегося (слушателя).

Полностью дистанционное обучение подразумевает использование такого режима обучения, при котором обучающийся осваивает образовательную программу полностью удаленно с использованием специализированной дистанционной оболочки (платформы), функциональность которой обеспечивается организацией. Все коммуникации с педагогическим работником осуществляются посредством указанной оболочки (платформы). Модель, при которой происходит частичное использование дистанционных

образовательных технологий при реализации ДПП, очные занятия чередуются с дистанционными.

Каждая образовательная организация самостоятельно выбирает наиболее подходящую себе модель в зависимости от содержания ДПП, нормативно-правовой базы образовательной организации, а также имеющихся в ее распоряжении ресурсов (материально-технической базы и обеспеченности кадрами) [11].

Электронное обучение не рассматривается законом как самостоятельная форма обучения, поэтому образовательный процесс, аттестация и взаимоотношения потребителя и поставщика образовательных услуг в данном случае регламентируются нормативно-правовыми документами и методическими материалами, которые действуют в системе ДПО.

Неформальное образование на рабочем месте – процесс, который приобретает все большее значение в условиях современной экономики. По данным социологического исследования [12], проведенного специалистами Высшей Школы Экономики (ВШЭ), обучение персонала заняло второе место среди проблем, с которыми столкнулось руководство компаний в рамках осуществляющейся в России модернизации. Во многих компаниях наблюдается нехватка кадров по отдельным категориям персонала (по данным социологического исследования, проведенного ВШЭ, этот вопрос чаще всего обсуждается руководством компаний на совещаниях), либо имеет место несоответствие имеющихся компетенций выполняемой работником функции (четвертое место среди вопросов, поднимаемых на совещаниях руководством компаний) [12].

На сегодняшний день существует большое количество различных методов обучения всех категорий сотрудников – от рядового персонала до руководителей высшего звена. Но при всем многообразии методов их можно разделить на три группы:

- традиционные;
- методы активного обучения;
- методы обучения на рабочем месте [13].

К наиболее распространенным видам неформального обучения на рабочем месте относят: направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, ротацию (временную смену рабочего места), стажировки, наставничество, подготовку в проектных группах, а также различные тренинги с применением интернет-технологий (в т.ч. дистанционное обучение), вебинары и онлайн-курсы [13, 14, 15].

В связи со складывающейся социально-экономической, технической и политической ситуацией в стране усложняются или меняются требования к работникам и, как следствие, появляются новые подходы и методы обучения персонала. В последнее время все больше и больше в российскую практику проникают западные методики обучения персонала, например: модульное обучение, обучение действием, обучение в рабочих группах, коучинг (Coaching) обучение методом шедоунга (Job Shadowing); методом секундмента (Secondment); методом баддинга (Buddying); скаффолдинга, как особого типа процесса инструктирования, менторинга и др. При этом, по мнению некоторых специалистов, многие из перечисленных заимствованных методов дублируют то, что в российской практике понимают под наставничеством или ротацией [14].

Важно отметить, что все методы неформального обучения на рабочем месте имеют свои преимущества и недостатки, поэтому при выборе того или иного метода необходимо учитывать цели и задачи обучения, личность обучающегося, специфику его деятельности, а также обеспеченность организации необходимыми ресурсами.

#### *Виды признания неформального образования в Российской Федерации*

На внешнем уровне в Российской Федерации в настоящее время наиболее распространены следующие основные способы оценки и признания результатов неформального образования.

1. Независимая оценка квалификаций на соответствие профессиональным стандартам в Национальной системе квалификаций. Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям

(НСПК) наделяет необходимыми полномочиями отраслевые Советы по профессиональным квалификациям (СПК). На данный момент в России действуют 34 СПК. При СПК создаются центры оценки квалификаций (ЦОК). Центр оценки квалификаций - это юридическое лицо, которое осуществляет деятельность по проведению независимой оценки квалификации, то есть проводит процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя определённому профессиональному стандарту или квалификационным требованиям.

Деятельность по проведению независимой оценки организация должна в соответствии с действующими регламентами. Существует целый перечень требований, предъявляемых к таким организациям. Проверку ЦОК на соответствие необходимым требованиям осуществляет СПК. Он же наделяет ЦОК полномочиями по проведению независимой оценки квалификации.

Оценка квалификации проходит в форме профессионального экзамена, в случае успешной сдачи которого соискатель получает свидетельство о квалификации. Важно отметить, что ЦОК проводит только оценку квалификации. Окончательное решение о присуждении квалификации после анализа всех протоколов принимает СПК [16].

2. Признание образования, полученного вне стен образовательных организаций, регламентируемое Меморандумом ЮНЕСКО 2012 года [17]. В Российской Федерации этот меморандум еще практически не известен, поэтому пока не применяется. Распространение данных способов признания поддерживается международным стандартом ГОСТ Р ИСО 29990-2012 «Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов. Основные требования к поставщикам услуг» [18]. Данный стандарт может использоваться как основа для формирования требований к организациям-участникам неформального образования.

Внутреннее признание результатов неформального образования осуществляется работодателями самостоятельно в ходе процедур оценки персонала.

Существует несколько наиболее распространенных методов оценки компетенции сотрудников:

1. Аттестация. Порядок ее проведения закрепляется в локальных нормативных актах компании. В ходе аттестации оценивается квалификация, результаты труда, уровень практических навыков и теоретических знаний, деловые и личностные качества сотрудника. Критерий оценки — профессиональный стандарт должностей;

2. Ассесмент-центр (центр оценки). Современный, многоступенчатый метод оценки персонала, позволяющий получить достоверную информацию о личностных, деловых качествах работника. В процедуру ассесмент-центра входят деловые игры, кейсы, групповые дискуссии, индивидуальные интервью и тесты;

3. Тестирование. Для оценки кандидатов используются профессиональные и психологические тесты. Психологические помогают выявить личностные особенности сотрудника, а профессиональные — его знания и компетенции, необходимые для успешного выполнения;

4. Метод «360 градусов». Данный метод подразумевает оценку сотрудника, которая проводится с привлечением всего рабочего окружения — топ-менеджеров, линейных руководителей, коллег, подчиненных, представителей партнерских организаций и даже клиентов. Оценивание производится на основании мнений, полученных в ходе опроса об уровне соответствия занимаемой должности отдельного работника. В некоторых случаях для проведения оценки по методу «360 градусов» применяются анкеты (зачастую анонимные) [19, 20].

Таким образом, на сегодняшний день система признания неформального образования в России только начинает свое развитие. Необходимы дальнейшее совершенствование этой системы и более широкое информирование граждан о возможности пройти процедуры признания квалификаций, полученных вне стен образовательных организаций.

## *1.2. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Швеции*

В Швеции непрерывное образование законодательно закреплено и играет главную роль в формировании шведского общества, его индустриального и экономического развития и его политической культуры. Реформы высшего образования 1977 и 1993 гг. реализовали множество идей, связанных с развитием непрерывного образования, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, закрепили их в новых организационных формах и структурах, которые до сих пор регулируют деятельность университетов в этой области. Фактически вследствие этой реформы высшему образованию Швеции стали присущи многие черты непрерывного образования. В Шведских университетах отсутствует разделение студентов на группы по возрасту. Критерии отбора абитуриентов либерализованы и не ограничиваются аттестатами об окончании школы. Установлены квоты для поступающих в возрасте старше 25 лет, имеющих опыт работы от 4 лет. Обязанностью университета является увязывать свою деятельность с требованиями социума. В 1995 году был создан Комитет по дистанционному образованию Швеции (Distance Education Committee, DUKOM). Обучение в течение жизни определено как глобальный взгляд на образование и признание обучения из целого ряда различных сред. Это означает, что гражданин обучается в течение всего своего жизненного пути с признанием формального, неформального и информального образования.

В результате такого подхода непрерывное образование в Швеции обретает много практических назначений. Во-первых, оно убирает границы между секторами политики, так как оно касается как политики в области образования, так и политики в сфере рынка труда, индустриальной политики и политики социальной сферы. В сферу непрерывного образования вовлечены различные уровни управления от муниципальных до государственных структур, работодатели, социальные структуры, занятое население. Второе

значение – это смещение от публичной сферы к частной и гражданской сферам в вопросе ответственности за образование и обучение. Третье значение – перенос акцента с государства на индивидуума. Индивидуум вынужден формировать собственную траекторию образования – искать информацию и добывать из нее выгоду, и его мотивация будет управлять его образовательной карьерой. Система непрерывного образования является своего рода путеводителем и консультантом в сфере обучения, предлагать индивидуальные учебные планы и гарантировать множество вариантов их реализации для граждан.

Центральным ведомством в области регулирования образования является Национальное агентство по образованию Швеции (Skolverket). В обязанности агентства входит общенациональный мониторинг, оценка и надзор за деятельностью учебных заведений. Квалификации профессионального обучения осваиваются в рамках профессиональных потоков на старшей ступени средней школы. Муниципалитеты согласно закону также отвечают за образование. Организационная схема муниципальных советов, распределение обязанностей и финансов не регулируется централизованно и может отличаться в разных муниципалитетах. Одновременно в настоящее время растет число независимых саморегулирующихся образовательных учреждений, существующих за счет различных субсидий [21].

Комитеты, ответственные за учебные заведения, должны обеспечивать предоставление им надлежащего оборудования, они также контролируют процесс найма и повышения квалификации преподавательского состава, предоставления и расходования финансовых средств, достижения целей, поставленных в программах обучения (программы подлежат утверждению муниципальных советов). Согласно «Закону об образовании» муниципалитеты Швеции гарантируют соответствие учебных заведений установленным национальным требованиям, при этом каждый муниципалитет устанавливает общие цели учебных программ подведомственных ему образовательных организаций.

Центральные и местные органы управления, а также сами образовательные учреждения должны систематически контролировать и оценивать образовательную деятельность и ее соответствие установленным целям и задачам. Каждый муниципалитет должен представлять правительству ежегодный отчет о качестве деятельности подведомственных учебных заведений и необходимую информацию для оценки качества образования.

Государство выделяет средства (государственные субсидии) муниципалитетам, часть из которых используется на финансирование образовательных учреждений. Государственные средства покрывают затраты учебных заведений на заработную плату, учебные материалы, оборудование и аренду помещений [22].

#### *Виды признания неформального образования в Швеции*

В Швеции идет процесс формирования структуры признания неформального образования. На данный момент в стране пока не существует регулируемой структуры признания.

Определение признания было принято правительством страны в 2003 году. Оно звучит следующим образом: «Признание - это процесс, который включает в себя структурированную оценку, документальное оформление и признание знаний и компетенций, которыми владеет человек, вне зависимости от того, как они были получены». Это определение включено в «Закон об образовании» Швеции.

Шведское национальное агентство высшего профессионального образования (Myndigheten för yrkeshögskolan) отвечает за координирование и поддержку Национальной рамки признания ранее полученного образования и валидацию навыков и компетенций.

Агентство сотрудничает с другими государственными органами и обеспечивает информационно-методическую поддержку ключевым субъектам: Государственной службе занятости Швеции (Arbetsförmedlingen), Совету по

высшему образованию Швеции (Universitets- och högskolerådet) и Национальному агентству по образованию Швеции (Skolverket).

С июня 2016 года эта функция была пересмотрена с целью переноса основного акцента на поддержку отраслевых организаций в их работе по признанию и разработке моделей признания.

В ноябре 2015 года правительство Швеции приняло решение о создании Национальной делегации по признанию (*Valideringsdelegationen 2015–2019*). В состав делегации входят представители торговых союзов, объединений работодателей, а также государственных органов страны. Главная задача делегации – отслеживать, поддерживать и координировать признание на региональном и национальном уровнях. В марте 2017 года делегация представила Предложения для государственной стратегии по признанию. Итоговый отчет о работе делегации будет представлен в декабре 2019 года.

Понятие "аудит навыков" не имеет отношения к шведскому формальному образованию. Все обучающиеся, в том числе участники профессионального образования и обучения (ПОО), которые желают получить признание своих ранее полученных знаний и компетенций, должны пройти процедуру, соответствующую фактическому уровню образования.

В высшем образовании существует концепция «Реальных компетенций» (*Reell kompetens*), связанная с фактическими знаниями, навыками и компетенциями человека. Компетенции можно развивать в ходе формального (институционального образования в рамках формальной системы образования), неформального (институционального образования за пределами формальной системы образования) или информального (например, в процессе работы или в повседневной жизни) образования. Стандарты компетенций являются базой для определения результатов обучения: чем должен обладать человек, чтобы получить квалификацию, например степень, свидетельство или профессиональный сертификат.

Шведское национальное агентство высшего профессионального образования (Myndigheten för yrkeshögskolan) играет ключевую роль в информировании по вопросам признания. Сайт [valideringsinfo.se](http://valideringsinfo.se) является основным каналом информационно-методической и консультационной поддержки. Веб-портал включает в себя инструмент Your way to validation (Din valideringsväg) [23], предназначенный для людей, которым требуется найти свою траекторию оценки образования и профессионального опыта.

С 2016 года Национальной делегации по признанию поручено отслеживать, поддерживать и координировать разработку системы признания. В министерском докладе «Признание с добавленной стоимостью» (Validering med mervärde) [24] за 2016 год правительство Швеции особо подчеркнуло обязанность каждого национального органа власти проводить информирование и содействовать процедурам признания в рамках своих полномочий. К обязательствам национальных органов власти относится обеспечение доступности информации о признании.

Существующая рамка оценки предусмотрена Национальными критериями и руководством по признанию в Швеции. Национальные критерии и руководство ориентированы, главным образом, на систематическую работу и обеспечение качества проведения процедуры признания со стороны непосредственных исполнителей и не включают в себя вопросы внешнего обеспечения качества. Однако Национальная Делегация по признанию в своих Предложениях для государственной стратегии по признанию подчеркивает необходимость дальнейшего развития системы обеспечения качества.

Методики признания в Швеции различны для разных субъектов. Специалисты по карьерному сопровождению и профориентации в сфере непрерывного образования взрослых, а также службы занятости – основные практики первичного признания. Они определяют цель признания для человека и сопровождают процесс на разных стадиях. На данный момент не существует формальных требований к процессу проведения признания. Национальные критерии и руководство говорят о том, что специалисты, задействованные в

процедурах признания, должны обладать определенным набором компетенций. Данная информация основана на Европейской классификации в области признания неформального и информального образования, а также национальных отчетах Швеции за 2014 и 2016 года.

В марте 2017 года Шведское национальное агентство высшего профессионального образования ввело в использование стандарт признания результатов обучения в различных бизнес-отраслях. Стандарт основан на критериях компетентности, которые бизнес-сектор определил необходимыми для трудоустройства индивидуума в сфере его компетенций или профессиональной роли. Признание дает ответ на вопрос, может ли человек быть трудоустроен, требуется ли ему повышение квалификации, и соответствует ли этот человек критериям пригодности для получения соответствующей должности. Если человек соответствует критериям пригодности, свидетельство о компетентности, полученное в результате процедуры признания, может стать основанием для выдачи профессионального сертификата.

В сфере образования взрослых Национальное агентство по образованию Швеции (Skolverket) выработало другой подход, который был изложен в соответствующем Руководстве. В первую очередь составление карт общей компетентности направлено на описание знаний и компетенций обучающегося в целом, что позволяет ему определить существующие для него возможности в сфере образования взрослых.

У взрослых обучающихся процесс признания играет центральную и регулируется именно их интересами. Общий процесс признания может проводиться при участии специалиста по карьерному сопровождению или консультированию и с применением таких средств и методик как беседы, самооценка, портфолио и т.п.

После составления общих карт, может выполняться составление углубленных (специфических) карт. Углубленные карты направлены на характеристику знания и компетенций обучающегося в конкретных областях.

Углубленный процесс признания проводится при участии специалиста по карьерному сопровождению или консультированию, а также «предметного» преподавателя или наставника. Признание проводится с использованием учебных программ в качестве стандарта [25, 26,27].

### *1.3. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Нидерландах*

В Нидерландах вопросами непрерывного образования, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, занимаются Министерство экономики (Ministry of Economic Affairs) и Министерство социального развития и занятости (Ministry of Social Affairs and Employment). При этом реализована неолиберальная модель управления, характеризующаяся высокой ролью социальных партнеров в сфере непрерывного образования.

Правительство отвечает за организацию среднего профессионального образования и обучения и его финансирование, за исключением обучения, предоставляемого компаниями («обучение на рабочем месте»). Закон также предусматривает создание таких социальных структур, как национальные организации профессионального образования и обучения, а также региональные центры по профессиональному образованию и обучению, которые наделяются правом организации и осуществления профессионального образования и обучения. Таким образом, государство делегирует полномочия в этой области независимым структурам.

В Нидерландах созданы 22 национальные организации профессионального образования и обучения, которые представляют интересы государства, работников и работодателей и осуществляют взаимодействие между рынком труда и профессиональным образованием и обучением. Юридически эти организации имеют статус частных структур и действуют в рамках частного права (как фонды или ассоциации), выполняя по поручению государства задачи, определенные Законом «Об образовании и

профессиональном обучении». Данные организации формируются из представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов и системы образования. В двух третях национальных организаций все категории социальных партнеров представлены непосредственно в руководящих органах, а в одной трети партнерство осуществляется в рамках обязательных консультаций с представителями сфер образования, бизнеса и промышленности.

Национальные организации отвечают: за разработку стандартов среднего профессионального образования, за формирование содержания программ профобразования и обучения; за качество профобразования и обучения; за разработку курсов для повышения квалификации работников (например, при появлении нового промышленного оборудования); изучение потребности в обучении со стороны компаний; за разработку долгосрочных планов обучения; за организацию производственного обучения в системе профобразования и обучения; за мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда по секторам (по результатам мониторинга выявляются релевантные изменения и сообразно им вносятся рекомендации по изменению содержания курсов или введению новых курсов и требований к конечным результатам обучения; изменения или нововведения считаются релевантными, если они внедрены в сорока процентах компаний); за разработку конечных целей (или «конечных достижений») обучения (минимум знаний, умений и отношений, необходимых для получения квалификации); за разработку и обновление системы национальных квалификаций.

#### *1.1.1.3.1. Виды признания неформального образования в Нидерландах*

В 1998 году в Нидерландах была введена национальная система подтверждения результатов неформального и информального обучения. Под общим термином *EVC (Erkenning van Verworven Competenties)* или «признание приобретенных компетенций» – такие проверки были [и остаются] призваны подытожить имеющиеся у человека знания и навыки.

EVC признает тот факт, что обучение на рабочем месте или в других неформальных учебных ситуациях (обучение на практике) может обеспечить получение тех же (профессиональных) навыков и квалификаций, что и обучение в формальных ситуациях (в классной комнате).

Для изучения перспектив данной деятельности была создана рабочая группа EVC. Основные положения были опубликованы в 2000 г. под заголовком «Бутылка наполовину пуста». Это заглавие основано на предположении о том, что EVC должно брать за основу имеющиеся навыки и знания, а не сосредоточивать внимание на пробелах в них.

Признание подразумевает выдачу сертификатов или дипломов на основе общепризнанного стандарта, такого как структура квалификаций профессионального образования. Очевидно, что существуют и другие стандарты, относящиеся к рынку труда, которые работодатели и работники считают актуальными. Внешняя легитимность является ключевым условием признания.

Лица, уже работающие по найму, могут развивать навыки, которых у них еще нет, но которые они и их работодатели считают необходимыми для выполнения того или иного вида деятельности. В таких случаях EVC выступает в качестве надежного критерия для определения существующих навыков и квалификации отдельного сотрудника. На основе такой «инвентаризации» формулируется индивидуальный путь дальнейшего обучения или развития.

Большинство инициатив по валидации (признанию) неформального обучения в Нидерландах существует на децентрализованном уровне. Безусловно, присутствует стимулирование со стороны правительства для реализации процедур национальными и отраслевыми организациями, но за ними остается свобода выбора: запускать ли проекты и разрабатывать ли процедуры. Тем не менее, некоторые отрасли промышленности и компании начали реализацию инициатив, направленных на то, чтобы связать компетенции, которые работники получили посредством собственного опыта, с формальными квалификационными структурами. Волонтерские организации

также постепенно включаются в работу по валидации результатов неформального и спонтанного (информального) обучения.

Активизация процесса EVC находится в руках отраслевых организаций.

Поскольку правительство Нидерландов решило использовать подход «снизу вверх» в отношении валидации результатов неформального обучения, существует немного прямых инициатив со стороны государственных органов (главным образом, министерств). Разработаны некоторые основные принципы политики, но с начала 2001 г. большая часть ответственности была передана в руки Центра знаний EVC (Kenniscentrum EVC). На уровне среднего профессионального образования существует четкая квалификационная структура, представлено большинство инициатив в области EVC. EVC воспринимается как инструмент стимулирования экономической эффективности. Перспектива состоит в увеличении прозрачности рынка труда и повышении эффективности сертификации навыков и компетенций. Продолжительное формальное образование заменяется быстрым сканированием способностей людей выполнять определенные задачи и формализовать их. В результате работодателям не приходится дожидаться свидетельства компетенций своих работников.

Валидация результатов неформального обучения в Нидерландах происходит двумя путями: через систему образования, а второй – через рынок труда:

1) *Через рынка труда*: система EVC ориентирована на карьерное консультирование взрослых на рынке труда. Ранее полученные результаты обучения проходят проверку на соответствие отраслевым/промышленным стандартам или формальной квалификации. К инструментам EVC относят электронное портфолио, составление профиля компетентности «ervaringsprofiel», тесты компетентности и т. д. В результате формальной EVC-процедуры, также может быть получен сертификат компетентности "ervaringscertificaat". Данный сертификат характеризует способности, знания и опыт работы индивидуума.

Заявки на EVC проходят у аккредитованного провайдера, чаще всего в учебном заведении, но, возможно, и в филиале организации. Расходы на EVC могут (частично) оплачиваться работодателем, местным агентством по трудоустройству или местными социальными службами. Расходы на EVC не облагаются налогом.

2) *Через систему образования*: результаты обучения и компетенции индивида проходят проверку в соответствии с национальной системой квалификаций. Цель обучающегося - подтвердить свои компетенции для присуждения ему формальной квалификации. К EVC-инструментам относят входное оценивание, электронное портфолио, компетентностные тесты, и др.

Система EVC в Нидерландах включает в себя три подхода:

1) Признание ранее полученных результатов обучения (*Recognition of prior learning*) – неформализованная процедура, результатом которой является набор рекомендаций по выбору дальнейшего пути обучения и имеющая утвержденную форму портфолио или профиля компетентности *Ervaringsprofiel*;

2) Аккредитация ранее полученных результатов обучения (*Accreditation of prior learning*) – формальная процедура, в ходе которой кандидат может получить аккредитацию результатов своего обучения в соответствии с национальным квалификационным стандартом (*Ervaringscertificaat*). С 2015 года для этих целей могут быть использованы другие инструменты EVC, в том числе входное оценивание, электронное портфолио, компетентностные тесты и т.д.

3) Валидация ранее полученных результатов обучения (*Validation of prior learning (VPL)*) – общий термин, который включает в себя все формы валидации: две упомянутые ранее, а также неформализованное использование EVC любым лицом или организацией при попытке связать ранее полученные результаты обучения с чем-либо, выходящим за рамки формализованного обучения в течение всей жизни, например, повышение в должности, смена места работы, получение статуса волонтера и т.п.

Особенности EVC в Нидерландах:

– подтверждение компетенций может проходить только в соответствии с национальными стандартами (образовательным или профессиональным). Но при этом данная форма признания может быть направлена на потенциальные возможности лица и возможность его трудоустройства. Ее результатом могут быть рекомендации о дальнейшем карьером или образовательном пути;

– частные и государственные образовательные организации могут предлагать услуги EVC при условии, что они либо входят в систему обеспечения качества образования, либо аккредитованы в качестве EVC-провайдера национальным Центром знаний EVC (Nationaal Kenniscentrum EVC);

– EVC используется на рынке труда для профессионального развития, а в образовании - для сокращения образовательного пути;

– любой человек имеет право пройти процедуру EVC.

Процедура EVC может быть использована для оценки и признания компетенций (как профессиональных, так и общих) кандидата в отношении внутренних или отраслевых стандартов (отраслевая квалификация), МВО (middelbaar beroepsonderwijs; буквально "среднее прикладное образование"; квалификация присуждается организациями профессионального образования и обучения (ПОО)), НВО (Hoger beroepsonderwijs: буквально "высшее профессиональное образования; квалификация присуждается в университетах прикладных наук и Open University) [28]. Эта оценка приводит к получению сертификата компетентности Ervaringscertificaat. Этот сертификат является самостоятельным документом, подтверждающим опыт, измеренный с точки зрения квалификации. Кандидаты свободны в выборе того, как распорядиться полученным сертификатом (для развития карьеры или дальнейшего обучения).

Все квалификации, регулируемые государством, учитываются в Национальной рамке квалификаций Нидерландов (Dutch Qualification Framework, NLQF). Все остальные квалификации сначала проходят оценку и определение уровня Национальным координационным центром (National Coordination Point, NCP), а затем заносятся в реестр. Теоретически, NCP

открывает все стандарты (национальные и секторальные) и позволяет связать их с личными результатами формального и неформального обучения, которые указаны и подтверждаются сертификатом Ervaringscertificaat.

Стоит отметить, что в основе ПОО лежит «продуктный» подход к обучению, ориентированный на результат. Это называется базой компетенций ПОО, в которой все национальные стандарты, действующие в сфере ПОО, формулируются с точки зрения компетенций. В январе 2012 года был сделан заключительный шаг по превращению ПОО в профессионально-ориентированную систему обучения, основанную на навыках и компетенциях.

Во многих отраслях EVC является частью подхода к управлению человеческими ресурсами. Основное внимание уделяется стабильности трудоустройства и мобильности рабочей силы. Использование ППО тесно связано с этими инициативами, в рамках которых секторальные программы неформального обучения используются в качестве стандартов в процессе EVC. Следующим шагом в этом процессе является установление связей между национальными и отраслевыми стандартами через Национальную рамку квалификаций Нидерландов.

Все зарегистрированные провайдеры EVC обязаны предоставлять соответствующую информационную и методическую поддержку в отношении целей, способов и сроков прохождения процедуры валидации. На практике информационно-методическая поддержка по вопросам EVC предоставляется на разных уровнях:

- на макро-уровне – информационно-методическую поддержку предоставляет Министерство образования и социальные партнеры, в том числе национальный Центр знаний EVC;

- на мезо-уровне – за информационно-методическое обеспечение отвечают отраслевые партнеры (работодатели и торговые союзы);

- на микро-уровне организаций – за информирование и консультирование отвечают отделы по работе с персоналом и внутренние «послы» EVC;

– на уровне любого зарегистрированного провайдера EVC. Именно провайдеры EVC являются главными источниками информации для людей, заинтересованных в EVC.

Как правило, члены валидационной комиссии выбираются из представителей различных профессиональных групп (преподаватели, консультанты, HR-менеджеры и т.д.). Все они проходят обучение по специальным программам в зависимости от того, какие функции в процессе призвания они планируют выполнять. Выделяют следующие функции:

– *эксперты*: специалисты, которые проводят оценивание лиц, подавших заявку на процедуру EVC;

– *консультанты по составлению портфолио*: специалисты, помогающие обратившимся составить портфолио;

– *разработчики/консультанты*: специалисты, разрабатывающие процедуры EVC и консультирующие по данным вопросам;

– *тренеры-преподаватели*: специалисты, занимающиеся подготовкой экспертов и консультантов.

Для выполнения каждой из перечисленных функций обязательно наличие экспертных знаний в области EVC. Все члены комиссии должны получить общий набор компетенций, но на разном уровне. Разработчикам/консультантам и тренерам-преподавателям рекомендуется пройти структурированный тренинг для лучшего понимания интегральных процессов EVC [29, 30, 31, 32].

#### *1.4. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Испании*

Несмотря на достаточно широкое распространение, непрерывное образование, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, не является в Испании предметом какой-либо определенной государственной политики. С момента подписания Акта по реформированию университетов (*Ley de Reforma Universitaria, LRU*), предоставившего

автономию университетам, общее управление организацией образовательных программ вузов находится в ведении федеральных органов управления, вопросы же финансирования университетов и политика в области высшего образования были в большей степени переданы в юрисдикцию региональных органов управления. Исключением является Национальный университет дистанционного образования – National Distance Education University (UNED) [33], основанный в 1972 г. и подчиняющийся непосредственно федеральному правительству Испании.

В 1995 году был основан Открытый университет Каталонии (Open University of Catalonia, UOC), подчиняющийся региональным органам управления провинции Каталония и базирующийся свое обучение на принципах виртуального кампуса.

Формирование и реализация учебных программ входят в обязанности университетов Испании и Совета университетов (Council of Universities), которые осуществляет функции координации и аккредитации по отношению к образовательным программам, регулируемым на национальном уровне.

Университеты имеют право предлагать программы, не входящие в регулируемый Советом список, и в большей степени именно эти программы подпадают под содержание понятия непрерывного образования взрослых.

Большинство университетов Испании реализуют образовательные программы для взрослых с середины 80-х гг. XX в. в форме курсов, не регулируемых Советом университетов и позиционируемых как непрерывное образование, постоянное образование или нерегулируемое образование (non-regulated education). В общей сложности университеты Испании предлагают более 2,5 тыс. таких курсов, продолжительностью от 20 до 500 аудиторных часов, а также множество коротких курсов, в том числе испанского языка для иностранцев, летних курсов и т.п.

Взрослые граждане старше 25 лет имеют возможность поступить на университетские программы без диплома о среднем образовании, но ряд программ требуют прохождения вступительных испытаний. Примерно 3%

взрослых студентов поступают в университет именно таким образом, но гораздо большее количество учится дистанционно. Опыт работы при этом не учитывается [21].

Ответственность за профессиональное образование и обучение возложена в Испании на органы управления образованием и органы по труду. Для закрепления процессов децентрализации в 1985 г. в рамках Закона «О праве на образование» были установлены права автономных регионов в части управления учебными заведениями и бесплатное обязательное образование.

Ответственность автономных областей за профессиональное обучение предусматривает: управление реализацией планов обучения на региональном уровне; участие в подготовке национальной программы по профессиональному обучению, обновление содержания обучения, планирование и организацию профессионального обучения, определение региональных потребностей в профессиональном обучении. Профессиональное обучение охватывает все мероприятия в области обучения, открывающие доступ к трудоустройству и активному участию в социальной, культурной и экономической жизни и позволяющие работникам выполнять трудовые функции, используя необходимые умения.

Формирование политики в области непрерывного профессионального образования осуществляется в Испании при активном участии социальных партнеров. Социальные партнеры также участвуют в определении умений, квалификаций и профилей профессий, востребованных на рынке труда. Реализация программ профессионального обучения в Испании предполагает консолидированную ответственность органов по образованию, труду и организаций социального партнерства.

Управление профессиональным образованием и обучением лежит на органах управления образованием и Государственном совете учебных заведений (в чьи задачи входит общее планирование образования и консультирование правительства при подготовке новых законов), органах по труду, Национальном институте занятости (Instituto Nacional de Empleo, INEM)

при Министерстве труда. В управлении INEM участвуют представители профсоюзов и организаций работодателей.

Компании и работники платят налог на обучение, за счет которого финансируется продолженное обучение (0,7% от общего фонда заработной платы предприятий). Сборы от налога поступают в государственную казну, где становятся частью правительственных доходов, а затем распределяются через общий государственный бюджет в Министерство труда и социального развития, которое передает эти средства в Национальный институт занятости. Другими источниками финансирования выступают европейские структурные фонды.

#### *Виды признания неформального образования в Испании*

Валидация или признание навыков, приобретенных в результате неформального и информального обучения, осуществляется на практике на субнациональном уровне, т. е. в автономных регионах. Процесс признания должен соответствовать положениям Королевского Указа 1224/2009 от 17 июля «О признании профессиональных навыков, приобретенных на рабочем месте» (Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio) [34]. Процедура состоит из трех этапов: консультации, оценки и аккредитации. При определении процесса признания учитывались мнение и рекомендации Генерального совета по профессиональному обучению (Consejo General de Formación Profesional).

Согласно Национальному докладу по признанию неформального и информального обучения в Испании для ОЭСР (Informe Nacional de la OCDE relativo a España sobre Reconocimiento de aprendizajes no formales e informales) валидация знаний входит в число показателей инновационной деятельности в социальной сфере. В Испании молодые люди считаются социально незащищенной группой в рамках политики в области занятости, по этой причине, Статья 12 Органического закона № 5/2002 от 19 июня «О квалификации и профессиональной подготовке» (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) [35] постановляет, что

органы государственного, в частности местного, управления в рамках своих компетенции, должны адаптировать образовательные предложения к конкретным потребностям молодых людей с академической неуспеваемостью.

Кроме того, оценка и аккредитация профессиональных компетенций, приобретенных на работе и в результате неформального и информального обучения, являются одним из необходимых инструментов для реализации обучения на протяжении всей жизни и стимулируют взрослое население к реинтеграции в систему образования через признание их профессиональной подготовки.

С 2009 года, оценка и аккредитация проводятся в соответствии с критериями, обеспечивающими их надежность, объективность и высокую точность. Стандартом для этой процедуры служит Национальный каталог профессиональных квалификаций, в котором перечислены профессиональные квалификации, подлежащие признанию и аккредитации, определенные в производственной системе на основе навыков, необходимых для выполнения данной профессии. Для упрощения знакомства с этой процедурой и ее требованиями, Министерство образования, культуры и спорта предоставляет всем заинтересованным сторонам ИТ-инструмент ACREDITA на веб-портале TodoFP [36]. На данном портале участники аккредитации могут получить информацию о том, какие их компетенции подлежат аккредитации, и какие квалификации могут быть им присуждены. Кроме того Государственная служба занятости обеспечивает информационно-методическую поддержку по вопросам признания компетенций.

Продвижение процедур признания результатов неформального обучения также осуществляют независимые сообщества, которые размещают информацию о возможностях и процессах аккредитации на сайтах соответствующего Департамента или Департаментов образования и занятости. Именно на региональном и местном уровнях можно найти различные инициативы стимулирования и пропаганды признания результатов неформального обучения.

Процедура признания состоит из следующих этапов:

1) Консультирование на основе предоставленных документов: консультант составляет неформальный отчет. Если результат положительный, кандидат получает допуск к этапу оценки. В случае отрицательного результата в отчете указывается дополнительное обучение, которое должен пройти кандидат, а также учреждения, в которых он может его пройти.

2) Оценка профессиональных компетенций: проверяется, обладает ли кандидат необходимыми профессиональными компетенциями.

3) Аккредитация и учет профессиональных компетенций: аккредитацию получают кандидаты, прошедшие этап оценки по каждому блоку компетенций, для которого была продемонстрирована профессиональная компетенция.

По итогам этапов оценки и аккредитации соответствующие органы предоставляют всем участникам руководства по прохождению курса обучения, ведущего к присвоению профессиональной квалификации или получению сертификата о профессиональном опыте.

Если профессиональных компетенций работника, которые были оценены, недостаточно для присуждения уровня квалификации в соответствии с сертификатом профессионального образования или сертификатом профессионального опыта, этот работник проходит частичную аккредитацию и может продолжить свое обучение для получения соответствующих квалификации или сертификата.

Для участия в процедуре признания компетенций необходимо соответствовать некоторым общим требованиям, которые действуют на всей территории страны. Автономные сообщества могут также устанавливать дополнительные требования. Общие требования для участия в процедуре признания профессиональных компетенций:

– национальность: наличие гражданства Испании, свидетельства о регистрации гражданина ЕС или вида на жительство члена семьи гражданина ЕС, или действующего вида на жительство или разрешения на работу и

проживание в Испании в соответствии с положениями законодательства Испании об иностранцах и иммиграции;

- возраст: 18 лет на момент регистрации для блоков компетенций, соответствующих уровню квалификации 1 и 20 лет для уровней квалификации 2 или 3;

- опыт работы: не менее 3-х лет опыта работы и минимум 2 000 часов, отработанных в общей сложности за последние 10 лет до подачи заявки. Для блоков компетенций уровня 1 обязательны в общей сложности 2 года трудового стажа и 1 200 часов работы;

- подготовка: не менее 300 часов за последние 10 лет до подачи заявки. Для блоков компетенций уровня 1 требуется не менее 200 часов. Если учебные модули, связанные с блоками компетенций, подлежащим аккредитации, имеют более короткую продолжительность, то количество часов, установленных для этих модулей, должно быть аккредитовано.

Лица в возрасте старше 25 лет, которые отвечают вышеуказанным требованиям к опыту работы и профессиональной подготовке, но не могут доказать их с помощью перечисленных документов, могут подать заявку на предварительную регистрацию, подтвердив свой опыт работы или неформальное обучение с помощью юридически признанного тестирования.

Оценка качества процедуры аккредитации знания, полученных на работе или в процессе неформального обучения осуществляется в соответствии с положениями Королевского Указа 1224/2009 от 17 июля «О признании профессиональных навыков, приобретенных на рабочем месте», который ставит качество процедуры признания во главу угла. Первое дополнительное положение Королевского Указа полностью посвящено менеджменту качества и гласит, что компетентные административные органы должны иметь внедренную систему менеджмента качества, чтобы обеспечить достижение целей и соблюдение принципов, изложенные в данном Указе.

Статья 30 Королевского Указа говорит о том, что Генеральная государственная администрация в сотрудничестве с независимыми регионами

после консультаций с Генеральным советом по профессиональному обучению (Consejo General de Formación Profesional) подготовят План мониторинга и оценки для проверки качества, эффективности и результатов процедуры аккредитации. В данную систему оценки качества включен ряд механизмов, направленных на обеспечение прозрачности и соответствия процедурам, установленным законодательно [37, 38, 39].

### *1.5. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Великобритании*

В Великобритании в результате процессов централизации сферы профессионального образования, происходящих в последние 20 лет, на государственном уровне определяются общие цели развития системы профессионального образования. На государственном уровне через систему финансирования осуществляется обеспечения доступа к обучению различных категорий граждан; утверждаются квалификационные стандарты; устанавливаются критерии обеспечения качества обучения и предоставляется финансирование государственным и частным провайдером услуг профессионального обучения. Регионы распределяют финансовые ресурсы через соответствующие структуры и контролируют их использование.

В Великобритании непрерывное образование, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, осуществляется:

- предприятием преимущественно за собственные средства и организуется либо как внутрифирменное обучение, либо путем привлечения частных организаций, предоставляющих обучение;

- предприятием за государственные средства в колледжах непрерывного образования, куда работники предприятия зачисляются как студенты, при этом 25% стоимости обучения оплачивает предприятие, а 75% – Совет по финансированию непрерывного образования;

– по личной инициативе работников, которые оплачивают свое обучение сами и при этом могут получить определенную правительственную поддержку или же обучаются на государственные средства в колледже непрерывного образования.

Реализуются несколько государственных программ поддержки непрерывного профессионального образования на предприятиях:

– «Умения для малого бизнеса» для предприятий со штатом менее 50 работников; в рамках программы предусмотрено обучение 1–2 работников предприятия, которые впоследствии обучают остальной персонал;

– «Займы на обучение для небольших фирм» для предприятий со штатом не более 50 человек, причем процент по займу оплачивается Министерством образования и занятости Великобритании и возврат займа отсрочен от 6 до 12 месяцев в зависимости от его размера;

– «Бюджет для поддержки местной конкурентоспособности» для повышения уровня компетенций в компаниях со штатом менее 50 человек.

Частным лицам государственное финансирование профессионального обучения может быть предоставлено в рамках следующих программ:

– Займы на развитие карьеры (банковский заем с отсроченным возмещением, используемый на покрытие 80% расходов на обучение и полной стоимости учебников, материалов и пр.);

– Займы на профессиональное образование (покрытие расходов на обучение из суммы налогов частного лица, если обучение приводит к получению национальной профессиональной квалификации; стоимость курса вычитается из базовой ставки налога (около 23%), а при более высокой ставке налога (40%) разница покрывается из суммы налога, подлежащего уплате);

– Индивидуальные счета на обучение (государство переводит на целевой счет частного лица определенную сумму средств, к которым частное лицо должно добавить около 20% собственных средств);

– Университет для промышленности (новая инициатива, представляющая собой информационные и маркетинговые услуги в области

профессионального обучения с использованием новейших технологий и финансируемая на первом этапе государством с последующим переходом на самофинансирование).

В целом в системе непрерывного образования и обучения Великобритании около 90% финансирования обеспечивается предприятиями и только 10% – государством. Государство выделяет значительные средства на обучение безработных.

При этом, несмотря на развитую систему финансирования непрерывного профессионального образования и обучения, общепринятого единого определения непрерывного образования взрослых в Великобритании до настоящего времени нет, а в работе используется несколько трактовок термина «непрерывное образование»:

- общий взгляд на образование «от колыбели до могилы»;
- обозначение обучения на более поздних этапах жизни человека по завершении традиционного образования;
- пост-обязательное образование, включающее в себя как послешкольное образование (возраст обучающихся 16– 19 лет), так и послевузовское образование;
- образование или обучение, которое имеет место после того, как человек завершил очное обучение, и неважно при этом сколько ему лет: 16 или 23.

Одной из ведущих образовательных организаций в Великобритании, продвигающих идеи непрерывного образования, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, является Open University. Большую часть его контингента (70%) составляют граждане в возрасте от 30 до 49 лет, в то время как самому старшему было 94 года, а самому младшему – 20 лет. С 1971 года обучение в этом вузе прошли 2,5 млн. человек.

Примером реализации непрерывного образования взрослых в университетах Великобритании может служить Факультет непрерывного

образования Университета Оксфорда (Oxford University Department for Continuing Education). Каждый год более 15 000 человек проходят в нем обучение по одному или более учебным курсам. В их число входят обычные граждане, которые захотели изучить тот или иной предмет просто ради интереса или для удовлетворения личных потребностей, представители профессиональных сообществ или бизнеса, которые захотели расширить или усовершенствовать свои профессиональные знания и навыки, или участники огромного числа курсов для международных групп. Большая часть долгосрочных курсов, предлагаемых этим Факультетом, ведет к получению университетских грамот или других кредитов, но большое число ежегодно предлагаемых краткосрочных учебных курсов доступно для тех граждан, кто просто хотел бы усовершенствовать свои профессиональные знания и навыки без получения каких-либо итоговых квалификационных документов. Продолжительность курсов составляет от одного дня до нескольких недель. Общее число курсов составляет несколько сотен.

В Великобритании 43,9% населения от 16 до 65 лет ежегодно вовлекается в сферу непрерывного образования для взрослых [21].

#### *1.1.1.5.1 Виды признания неформального образования в Великобритании*

Наиболее употребительным термином для подтверждения неформального обучения является «признание ранее полученных результатов обучения», которое обычно применяется в отношении формальных, регулируемых квалификаций. Регулируемые квалификации на всех уровнях и во всех отраслях входят в Рамку регулируемых квалификаций (Regulated Qualifications Framework, RQF) [40].

Нет данных, чтобы показать, насколько признание ранее полученных результатов обучения распространено в Великобритании.

Общая цель процессов признания неформального обучения заключается в расширении участия в формальном, дополнительном и высшем образовании тех, кто по тем или иным причинам не имеет соответствующей формальной

квалификации. Механизмы признания направлены на устранение необоснованных или излишних препятствий для допуска к обучению или продолжения образовательного пути.

В Великобритании не существует единой формальной позиции или подхода к признанию неформального обучения. Тем не менее, регулирующий орган в сфере квалификаций Ofqual (Office of Qualifications and Examinations Regulation) предусматривает признание ранее полученных результатов обучения (RPL) в Общих положениях о признании (General Conditions of Recognition), разработанных для органов признания, аккредитованных Ofqual, и соответствующих нормативных критериях, лежащих в основе Рамки регулируемых квалификаций.

В то время как реальное предложение процедуры признания зависит от самих провайдеров, Общими условиями признания Ofqual установлено, что если орган признания, аккредитованный Ofqual, имеет политику признания ранее полученного обучения, то данный орган обязан:

- гарантировать, что существующая политика позволяет органу присуждать квалификации в соответствии с Положениями о признании;
- публиковать данную политику;
- осуществлять свою деятельность в соответствии с данной политикой.

Данный подход действует с 1 октября 2015 года. До этого применялась более жесткая структура - Рамка квалификаций и кредитов (Qualifications and Credit Framework, QCF). RQF заменила QCF в рамках политического подхода, направленного на перенос ответственности в данной сфере с государственного уровня на уровень органов признания, аккредитованных Ofqual и провайдеров обучения. В результате реализация процедур теперь зависит от самих провайдеров.

Выбор процедур и инструментов для оценки ранее полученных результатов обучения также остается за органом признания, аккредитованным Ofqual, при этом чаще всего используются электронные портфолио.

Национальная система профессиональных квалификаций (National Vocational Qualifications, NVQ) [41] является инструментом признания результатов обучения на рабочем месте. Она предназначена, главным образом, для работающих лиц. NVQ подтверждают соответствие профессиональной компетенции признанным на национальном уровне профессиональным стандартам.

Для оценки результатов ранее полученного обучения обучающимся может быть предложено пройти те же оценочные процедуры, что и в ходе формального обучения, при этом с них снимается обязательство посещать учебные занятия.

Второй вариант заключается в представлении портфолио, свидетельствующем о ранее полученных навыках и/или компетенциях, которые будут сопоставлены с результатами обучения и соответствующими критериями оценки.

К квалификации специалистов, задействованных в процедуре признания, не предъявляется особых требований.

Информационно-методическая поддержка и консультирование по вопросам различных актуальных методик признания осуществляются отдельными образовательными организациями и органами признания, аккредитованными Ofqual.

Образовательные организации и органы признания, аккредитованные Ofqual должны иметь разработанную политику в этой области, которая включает в себя характеристику информационно-методической поддержки, которую обеспечивают.

Поставщики услуг высшего образования учитывают, каким образом они планируют информировать потенциальных кандидатов на прохождение процедуры признания ранее полученных результатов обучения и о том, что эти результаты подлежат признанию относительно конкретной программы высшего образования. Конкретная форма поддержки, оказываемой лицам, стремящимся получить признание ранее полученных результатов обучения,

будет зависеть от подхода поставщика высшего образования к ранее полученным результатам обучения, а также от характера и числа полученных им заявок.

Кандидатам рекомендуется участвовать в обсуждении и переговорах относительно формы (форм) оценки, которая будет использоваться в их случае, чтобы иметь единое понимание того, что необходимо будет подтвердить, а также характер свидетельств, которые должны быть предоставлены.

Органы признания, аккредитованные Ofqual, а также вузы самостоятельно определяют свои процедуры обеспечения качества признания результатов неформального образования. Справочным документом в данной области для вузов является Кодекс качества высшего образования (Quality Code for Higher Education), разработанный Агентством качества (Quality Assurance Agency) [42, 43, 44].

#### *1.6. Использование моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования в Италии*

Непрерывное образование распространяется в Италии благодаря образовательной, трудовой системам и системе профессионального обучения. Основными поставщиками услуг непрерывного образования, в том числе и с применением формального дополнительного профессионального образования на основе проектного и электронного обучения, выступают регионы, министерства, ответственные за межрегиональные программы Европейского социального фонда, частные компании и другие органы (коммерческая палата, общественная администрация). Институциональная ответственность за разработку, управление и оценку деятельности в области непрерывного образования носит весьма комплексный характер.

С учетом социальной структуры, специфику непрерывного образования определяют:

- регионы и независимые провинции, разрабатывающие стратегии с использованием собственных ресурсов, в том числе ресурсов Европейского социального фонда и фондов, распределяемых Министерством труда;
- общественные партнеры, в основном работающие благодаря профессиональным фондам для непрерывного обучения и под контролем Министерства труда. Эти фонды основаны на конфедеративном соглашении между общественными партнерами. На сегодняшний день существует 20 авторизованных фондов;
- государственные фонды, финансирующие деятельность в области непрерывного образования взрослых большого числа партий и институтов, которые можно разделить на три большие группы:
- государственные и частные предприятия и организации, планирующие обучающую деятельность для своих работников;
- образовательные организации и институты – аккредитованные и неаккредитованные образовательные агентства, двусторонние организации, другие организации, связанные с общественными партнерами, группа профессиональных ассоциаций;
- институциональные организации, к которым относятся бюро трудоустройства, школы, университеты и сети университетов [45].

#### *Виды признания неформального образования в Италии*

В законе № 92 от 28 июня 2012 года «О Положениях о реформе рынка труда, ориентированного на рост» впервые дается официальное определение непрерывного образования: «термин «непрерывное образование» означает всю учебную деятельность, осуществляемую формально, неформально и информально на протяжении всей жизни с целью совершенствования знаний, навыков и компетенций в личной, гражданской, социальной и/или связанной с занятостью перспективе».

Формальное обучение - это обучение в системе образования и профессиональной подготовки, в университетах и высших учебных заведениях

культуры и искусства; по окончании обучения выдается диплом или присуждается профессиональная квалификация (в том числе после ученичества). Под неформальным обучением понимают преднамеренно выбранное обучение, которое происходит вне системы формального образования и обучения. Неформальное обучение осуществляется любой образовательной или учебной организацией, а также в волонтерских организациях, национальных учреждениях гражданской службы, организациях частного социального сектора или предприятиях. Информальное обучение определяется как обучение, которое осуществляется в повседневной жизни, на работе, дома и в свободное время. Кроме того, закон предусматривает создание Национальной общественной системы сертификации компетенций на основе минимальных стандартов обслуживания, единых по всей стране. «Сертифицируемые компетенции» представляют собой структурированное сочетание знаний и навыков, которые могут быть признаны также в форме формирующих кредитов (зачетных единиц) после специальной процедуры валидации неформального и информального обучения. Под сертификацией компетенций понимают официальный документ, обеспечивающий прозрачность и признание обучения в соответствии с целями, установленными Европейским Союзом. Сертификат, диплом или квалификация являются официальным подтверждением, что оценка и признание были проведены государственным учреждением или уполномоченным субъектом.

Закон № 92/2012 от 28 июня 2012 года был введен в действие распоряжением № 13/2013, декларирующим общие правила Национальной системы сертификации компетенций. Распоряжение вводит в силу новую Национальную систему сертификации компетенций, направленную не только на повышение уровня профессиональных компетенций, приобретенных на рабочем месте, но и приобретенных во внеслужебное время в целях стимулирования мобильности, содействия удовлетворению и спроса, и предложения на рынке труда, а также повышения прозрачности обучения и актуальности сертификации на национальном и европейском уровне.

Одним из инновационных аспектов новой системы образования для взрослых, который способствует реализации национальной политики в области обучения на протяжении всей жизни, является пропаганда культурного наследия и профессионального опыта личности. Введение индивидуального формирующего соглашения позволяет осуществлять признание знаний, формальных и неформальных компетенций.

Соглашение подписывается индивидуумом, соответствующим советом и главой Центра образования взрослых (Centri Per l'Istruzione Adulti, CPIA), а для обучающихся среднего уровня - также руководителем старшей средней школы. Формирующее соглашение формализует индивидуальный подход к обучению. Свидетельство о признании кредитов (зачетных единиц) прилагается к соглашению об индивидуальном пути обучения. Соглашение имеет положительное влияние на начало процесса внедрения национальной системы сертификации компетенций [46, 47, 48].

## **2. Анализ зарубежных моделей неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов**

Проведенный анализ источников не позволил выявить характерных для тех или иных стран моделей неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов. Однако были обнаружены общие черты и тенденции развития этой формы обучения в западных странах. В истории развития обучения на рабочем месте можно выделить следующие этапы (этапы являются условными, так как все перечисленные модели непрерывного образования используются на практике с той или иной частотой).

### *Этап 1 - Аудиторное обучение*

Оригинальный подход к обучению на рабочем месте, который заключается в отрыве людей от повседневной работы и организации их обучения в отдельном классе.

Более того, зачастую эту модель обучения используют в качестве ориентира для всех остальных видов обучения. Одним из явных преимуществ аудиторного обучения является то, что оно предоставляет опыт, где участники могут учиться вместе с коллегами и в присутствии тренера или инструктора. Однако, этому виду обучения присущи несколько характерных недостатков. Все обучающиеся должны находиться в классе в одно и то же время и двигаться в одном темпе. Зачастую такая форма обучения воспринимается как «выходной» от работы, а работа и обучение – как два независимых (несвязанных между собой) мероприятия.

Хотя аудиторное обучение в классе все еще применяется во многих организациях, некоторые организации уже перешли к более современной форме обучения на рабочем месте, где обучение происходит на основе информационных технологий. Эта форма носит название электронное обучение.

### *Этап 2 – Электронное обучение*

Истоки электронного обучения фактически уходят к первоначальному использованию технологий в целях обучения, в частности, к использованию учебных фильмов, теле- и видеозаписей. В 1980-х годах, с появлением персональных компьютеров, распространилось интерактивное мультимедийное компьютерное обучение (СВТ) на компакт-дисках или лазерных дисках.

Но именно в начале 1990-х годов, с появлением Всемирной паутины, началось онлайн-обучение, и Интернет впервые был использован для обучения во всем мире.

Первые шаги к онлайн обучению проводились в университетах, где доступ к Интернету был более распространенным. Однако к концу 90-х годов компании начали осознавать ценность онлайн обучения как средства снижения стоимости организации обучения.

2000-е годы охарактеризовал огромный интерес ко всему «электронному»: явления как «электронная коммерция» и «электронный бизнес». В это же время был введен в использование термин «электронное обучение».

Основные преимущества электронного обучения в то время, заключались в том, что обучающимся больше не нужно было тратить время на поездки до места обучения, а также у них появилась возможность обучаться тогда, когда это было удобно. Электронное обучение открыло обучающимся возможность самостоятельно выбирать темп своего обучения.

В 2000-х корпоративное электронное обучение превратилось в крупный бизнес, результатом чего стали:

- масштабное создание готовых библиотек универсального учебного программного обеспечения;
- компании, предлагающие разработку мультимедийных онлайн-курсов на заказ;
- возникновение систем управления обучением (СУО) для «управления» обучающимися и процессом их обучения.

Большинство организаций сфокусировались на такой компоновке образовательного контента, что термин электронное обучение стал (и по-прежнему остается для многих людей) синонимом онлайн-курсов. За первоначальным восторгом вокруг электронного обучения, последовало разочарование.

Руководители считали, что:

- электронное обучение не приводило к ожидаемым результатам: обучающиеся бросали онлайн-курсы, не завершая обучение;
- объемные инвестиции в СУО не окупались;
- разработка контента требовала слишком много времени и финансов.

Сотрудники говорили о том, что:

- часто воспринимали электронное обучение уступающим традиционному аудиторному обучению. Для многих было важным присутствие учителя и других обучающихся (это добавляло ценность всему процессу);

– им не нравился длительный процесс обучения сидя за компьютером, быстро становилось скучно.

В результате для решения этих проблем возник ряд новых подходов к профессиональному обучению, в частности необходимость социального взаимодействия.

### *Этап 3 – Смешанное обучение*

Изначально определение смешанного обучения звучало следующим образом: это создание решения для обучения, которое сочетает элементы очного (семинары и т. д.) и онлайн-обучения. Правильное «сочетание» зависит от ряда факторов, включающих в себя проблему, которую необходимо решить посредством обучения, профиль обучающихся, бюджет и так далее.

Другое название смешанного обучения – «гибридное обучение», и этот термин обычно встречается в формальном образовании. Сейчас в обоих случаях термин трактуется более широко и обозначает предоставление обучения с использованием различных мультимедиа, форматов и подходов.

Когда очное обучение невозможно, например, если обучающиеся находятся в разных странах, используются системы и инструменты, позволяющие дистанционным обучающимся объединяться в онлайн режиме одновременно с преподавателем, который проводит учебную сессию. Для этой формы обучения используется понятие «живое электронное обучение», «синхронное обучение» или «обучение в реальном времени», что позволяет отделить его от асинхронного обучения или обучения со свободным графиком занятий.

Для многих организаций, такое обучение на рабочем месте сегодня включает в себя:

- разработку содержательного курса электронного или смешанного обучения с очными и онлайн элементами;
- управление обучающимися и их образовательным процессом в системах управления обучением, а также отчетность об их успеваемости, результатах тестирований и завершении курса;

– использование вебинарных платформ для организации и проведения сеансов «живого электронного обучения».

Однако одним из основных факторов, влияющих на понимание обучения на рабочем месте, является растущее осознание того, что неформальное обучение является ключевым компонентом, который долгое время игнорировался.

#### *Этап 4 – Социальное обучение*

С ростом социальных медиа Интернет эволюционировал в Социальную Сеть (ранее называемую Web 2.0). Появились такие термины, как «социальный бизнес» и «социальное обучение». Для многих «социального обучения» означало использование социальных медиа в обучении, и, в частности, требовало взаимодействия людей друг с другом в онлайн курсах.

Тем не менее, были и те, кто признавал, что реальное социальное обучение на рабочем месте происходит по мере того, как сотрудники делятся своими знаниями и опытом друг с другом в рамках повседневной работы, и это знаменует ключевой момент в понимании обучения на рабочем месте и переход на этап 5.

#### *Этап 5 – Современное обучение на рабочем месте*

Разница между этапами 1-4 и этапом 5 заключается не только в использовании нового набора инструментов для разработки, предоставления и управления обучением, но и в новом представлении о том, как люди учатся на работе, и какую роль в этом играют тренинговые отделы.

Существует ряд причин, по которым традиционная модель обучения на рабочем месте больше неактуальна:

- 1) Рабочее место сейчас не похоже на то, каким оно было 100 лет назад. Быстрые темпы изменений в мире труда влекут за собой изменение рабочих мест. Например, применение искусственного интеллекта и робототехники на рабочем месте означает, что многие работы, если не будут полностью выполняться роботами, то очень существенно изменятся.

2) Информация распространяется с феноменальной скоростью. Знания и навыки имеют короткий срок годности.

3) Продолжительность жизни людей увеличивается, поэтому традиционная модель «работа на всю жизнь» исчезает.

В октябре 2017 года были опубликованы результаты 11-го ежегодного опроса, посвященного инструментам обучения [49]. Свыше 2000 специалистов из 52 стран мира рассказали о наиболее используемых ими инструментах для обучения. 11-летнее исследование стало важным этапом изучения привычек и практик в обучении.

В рамках опроса респондентов просили определить, в каком контексте они использовали те или иные инструменты. На основе этой информации были созданы 3 подписка: «Топ-100 инструментов для личного и профессионального обучения», «Топ-100 инструментов для обучения на рабочем месте» и «Топ-100 инструментов для образования».

Список «Топ-100 инструментов для обучения на рабочем месте» за 2017 год включает широкий спектр методического инструментария для проектирования, предоставления и управление обучением на рабочем месте, в том числе:

– *средства создания электронных учебных курсов* - для создания онлайн курсов и других онлайн учебных материалов, например, объясняющего видео;

– *средства разработки контента* – для создания и редактирования интерактивных PDF-файлов, графики, аудио, анимации, видео, ресурсы для захвата изображения с экрана и скринкастинга, а также технологии дополненной и виртуальной;

– *системы управления обучением (СУО) и обучающие платформы* - для размещения и управления онлайн-обучением;

– *инструменты интерактивного взаимодействия с аудиторией* - для обеспечения взаимодействия, опроса и получения обратной связи на занятиях.

Список «Топ-100 инструментов для обучения на рабочем месте» за 2017 год также содержит ряд социальных инструментов для совместной работы,

чтобы быть на связи, взаимодействовать и, в конечном счете, учиться у своих коллег внутри организации и за ее пределами:

- *средства электронной почты* – для создания и получения писем и рассылок;
- *приложения для обмена сообщениями* – для связи с отдельными лицами и группами;
- *средства веб-конференций и видеоконференций* – для онлайн совещаний, вебинаров и веб-конференций;
- *командные и корпоративные платформы социального взаимодействия* – для социального взаимодействия и социального обучения;
- *средства совместной работы и совместного использования файлов*, в том числе взаимодействующие с офисными программами.

Что касается индивидуального обучения, список «Топ-100 инструментов для личного и профессионального обучения» – 2017 показывает, что многие люди продолжают использовать широкий спектр ресурсов, сетей и сервисов. Среди них:

- *предпочитаемые веб-браузер и поисковая система* – чтобы максимально полно использовать возможности Интернета;
- *проверенные веб-ресурсы* - для решения проблем, открытий и вдохновения;
- *новостные ресурсы* - чтобы быть в курсе новых информационных ресурсов, а также хранить и делиться найденными ресурсами;
- *предпочитаемые платформы веб-курсов* – для приобретения знаний и навыков формальным способом;
- *социальные сети* – для построения разнообразной профессиональной сети коллег за пределами своей организации;
- *персональная информационная система* для записи, хранения и осмысления опыта и впечатлений, веб-клиппинга, а также отслеживания собственных профессиональных достижений;

- *инструменты создания блогов и сайтов* - для обмена идеями, а также собственного социального продвижения;
- *различные инструменты и приложения для повышения эффективности работы;*
- *предпочитаемый пакет офисных программ* - для создания документов, презентаций и электронных таблиц;
- *ряд инструментов коммуникации и взаимодействия* – для обмена информацией и возможности чему-либо научиться у других различными способами;
- *одно или несколько смарт-устройств* – для непрерывного доступа к контенту и людям.

Список «Топ-100 инструментов для личного и профессионального обучения» – 2017 также позволил выявить причины, которые сегодня побуждают специалистов учиться:

- приобретение новых знаний;
- приобретение новых навыков;
- повышение эффективности своей работы;
- профессиональное развитие на текущем месте работы;
- желание не отставать от развития своей организации;
- желание не отставать от тенденций и ситуации в профессии или отрасли;
- быть готовым к будущему;
- поиск вдохновения;
- поиск нового взгляда/нового способа действовать;
- удовольствие от процесса обучения.

Участники традиционного обучения на рабочем месте во многом полагаются на образовательные решения, которые были для них спроектированы, тогда как современные обучающиеся неформально признают, что многое из того, чему они обучаются, *не было специально спроектировано*, а

является «побочным продуктом» другой деятельности, что особенно актуально на рабочем месте, когда они выполняют свою ежедневную работу. Они понимают, что обучение на рабочем месте - это больше, чем просто обучение; оно происходит по-разному, внутри организации и за ее пределами.

Деятельность участников традиционного обучения на рабочем месте отслеживается и управляется централизованно, с использованием корпоративных учебных платформ, в то время как современные обучающиеся неформально отслеживают и управляют собственным обучением, используя свои личные инструменты.

Участники традиционных форм обучения на рабочем месте считают, что их организация несет ответственность за то, чему они учатся, в то время как современные обучающиеся неформально понимают, что обучение – это их личная ответственность. Несмотря на то, что организация может предоставить им тренинги, электронное обучение и другие образовательные возможности, они признают, что организация не способна обеспечить их всем необходимым на протяжении всего карьерного пути, поэтому они должны сами взять на себя ответственность за свое самосовершенствование (на данный момент) и саморазвитие (на будущее).

Современное обучение на рабочем месте дает новое понимание, как обучение происходит на работе – в большем соответствии с тем, как современные профессионалы видят мир. Современное обучение на рабочем месте – это вопрос не столько подготовки и изучения, сколько понимания, что обучение происходит не на конкретном тренинге или обучающем курсе, а является неотъемлемой частью ежедневной работы [50].

### **3. Общие выводы по результатам анализа**

Таким образом, проведенный анализ моделей непрерывного образования с применением формального дополнительного профессионального образования, в том числе на основе проектного и электронного обучения, и

неформального образования на рабочем месте с помощью интернет-технологий и других известных способов в Российской Федерации и зарубежных странах показал наличие общих предпосылок и тенденций развития этих моделей. Стоит отметить при этом большую степень сформированности моделей непрерывного образования в европейских странах по сравнению с Россией, что, возможно, объясняется более длительной историей их существования.

Похожая ситуация наблюдается и в вопросе практики признания неформального образования. В странах Европы этому вопросу уделяется значительное внимание: выработаны и сформированы определенные системы, участникам процедур признания оказывается широкая информационно-методическая поддержка.

Признание неформального образования в России находится пока в стадии формирования. Тем не менее, сам факт наличия этой системы в нашей стране является положительным моментом, так как позволяет отвечать вызовам, которые ставит перед нами изменяющийся современный мир.

## Список использованных источников

1. С.М. Вишнякова. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Электронный ресурс]. — М.: НМЦ СПО. 1999. — Режим доступа: [https://professional\\_education.academic.ru/1329/%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A6%D0%95%D0%9F%D0%A6%D0%98%D0%AF\\_%D0%9D%D0%95%D0%9F%D0%A0%D0%95%D0%A0%D0%AB%D0%92%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E\\_%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%AF.](https://professional_education.academic.ru/1329/%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A6%D0%95%D0%9F%D0%A6%D0%98%D0%AF_%D0%9D%D0%95%D0%9F%D0%A0%D0%95%D0%A0%D0%AB%D0%92%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E_%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%AF.) -(дата обращения: 07.09.2018).
2. The International Standard Classification of Education (ISCED) [Электронный ресурс]. — 2012. - Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>. - (дата обращения: 07.09.2018).
3. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под общей редакцией д.соц.н., к.э.н. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. – 433 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2014/09/30/1100432931/%D0%9A%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%B2,%20%D0%94%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2,%20%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0.%20%D0%9D%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%80%D1%8B%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5....pdf> .
4. О.К. Озерова, Д.Р. Бородина. Проблемы развития дополнительного профессионального образования. Информационный бюллетень. [Электронный ресурс]. — М., НИУ ВШЭ, 2013. — 40 стр. - Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2013/12/10/1339211809/infbul70.pdf>.

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>. - (дата обращения: 09.09.2018).

6. Аниськина, Н.Н. Подготовка специалистов и руководителей успешного бизнеса в Академии Пастухова [Текст] / Н.Н. Аниськина // Качество и жизнь. – 2014. - № 1. – С. 25-29.

7. Инновационно-проектное обучение //ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.gapm.ru/?page\\_id=12059](https://www.gapm.ru/?page_id=12059). - (дата обращения: 09.09.2018).

8. Антропов, В.В. От инновационной игры до инновационно-проектной технологии в практиках обучения и консультирования [Текст] / В.В. Антропов // Вестник Академии Пастухова. – 2014. – № 1. – С. 40-42.

9. Мещерякова И.Н. Аспекты организации электронного обучения в системе дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]/ И.Н. Мещерякова // Электронный научно-практический журнал ИПКиППРО ОГПУ Вопросы дополнительного профессионального образования. - Режим доступа: [http://www.orenipk.ru/nauka/jour/vdpo\\_2\(6\)\\_r1.1\\_Mesh.pdf](http://www.orenipk.ru/nauka/jour/vdpo_2(6)_r1.1_Mesh.pdf).- (дата обращения: 08.09.2018).

10. Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ [Электронный ресурс]: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 9 января 2014 г. № 2. - Режим доступа: <https://rg.ru/2014/04/16/obuchenie-dok.html>. - (дата обращения: 09.09.2018).

11. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме

[Электронный ресурс]. — 2015. - Режим доступа: [http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/akty\\_minobrnauki\\_rossii/pismo-minobrnauki-rf-ot-21042015-no-vk-101306](http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/akty_minobrnauki_rossii/pismo-minobrnauki-rf-ot-21042015-no-vk-101306). - (дата обращения: 09.09.2018).

12. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень [Электронный ресурс]. – Москва: Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (Мониторинг экономики образования; № 1 (75)). -2014. – 64 с. – Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2014/06/24/1310217910/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20\(75\)%202014%20\(2\).pdf](https://www.hse.ru/data/2014/06/24/1310217910/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20(75)%202014%20(2).pdf). - (дата обращения: 10.09.2018).

13. Хотемской Н.А. Методы обучения и развития персонала [Электронный ресурс] / Н.А. Хотемской// Международный научно-технический журнал Теория. Практика. Инновации. - Режим доступа: <http://www.tpinauka.ru/2017/08/Khotemskoy2.pdf>. - (дата обращения: 10.09.2018).

14. Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов [Электронный ресурс]/ А.П. Панфилова// Современные технологии управления. — №12 (72). - Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7202/>. - (дата обращения: 10.09.2018).

15. Безлепкина Е.С. Современные методы обучения персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [ngpc.ru/forum2010/Articles/Learning\\_methods.pdf](ngpc.ru/forum2010/Articles/Learning_methods.pdf). - (дата обращения: 10.09.2018).

16. Независимая оценка квалификаций // Сайт Автономной некоммерческой организации Национальное агентство развития квалификаций». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://nark.ru/nok/>.- (дата обращения: 10.09.2018).

17. UNESCO Guidelines for Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-Formal and Informal Learning [Электронный ресурс]. – 2012. Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf>.- (дата обращения: 10.09.2018).

18. ГОСТ Р ИСО 29990-2012. Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов. Основные требования к поставщикам услуг [Электронный ресурс]. – 2014. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200110984>. - (дата обращения: 10.09.2018).

19. Оценка компетенций персонала // Сайт журнала «Директор по персоналу» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66341-qqq-16-m9-otsenka-kompetentsiy-personala>. - (дата обращения: 09.09.2018).

20. Пахлова И. В. Оценка компетенций работников организации как основа формирования системы развития персонала [Электронный ресурс]/ И.В. Пахлова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (декабрь 2014 г. г. Санкт-Петербург). — СПб.: Заневская площадь, 2014. — С. 200-205. - Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/131/6558/>. - (дата обращения: 14.09.2018).

21. Беляков С.А., Вахштайн В.С., Галичин В.А. и др. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты [Электронный ресурс]/ С.А. Беляков, В.С. Вахштайн, В.А. Галичин и др.// Электрон. текстовые дан. – Москва: [МАКС Пресс.]. - 2007. – Режим доступа: [http://ecsocman.hse.ru/data/230/695/1219/glava\\_1.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/230/695/1219/glava_1.pdf). - (дата обращения: 08.09.2018).

22. Sweden Overview [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/sweden\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/sweden_en). - (дата обращения: 08.09.2018).

23. Reell kompetens – Validering: [Электронный ресурс] // Myndigheten för yrkeshögskolan. - Режим доступа: <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Yrkeshogskolan/For-utbildningsanordnare/Validering/>. - (дата обращения: 08.09.2018).

24. Validering med mervärde [Электронный ресурс] // Regeringskansliet, 2016. - Режим доступа:

<https://www.regeringen.se/4a35bf/contentassets/af99bf71ba194daf9f911dee39a9c556/validering-med-mervarde-ds-2016-24.pdf> (дата обращения: 08.09.2018)

25. Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Sweden. Cedefop monitoring and analysis of VET policies [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vetpolicy-developments-sweden-2017>. - (дата обращения: 08.09.2018).

26. Sweden Adult Education and Training [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-80\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-80_en). - (дата обращения: 09.09.2018).

27. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Sweden [Электронный ресурс]/European Commission; Cedefop; ICF International. -2014. - Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87075\\_SE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87075_SE.pdf). - (дата обращения: 09.09.2018).

28. Vocational University: [Электронный ресурс] // Wikipedia, 2018. - Режим доступа: [https://en.wikipedia.org/wiki/Vocational\\_university](https://en.wikipedia.org/wiki/Vocational_university) (дата обращения: 09.09.2018)

29. Netherlands 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_NL.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_NL.pdf). - (дата обращения: 09.09.2018).

30. Netherlands Adult Education and Training [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-53\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-53_en). - (дата обращения: 09.09.2018).

31. Smulders, H., Cox, A., Westerhuis, A. Vocational education and training in Europe [Электронный ресурс] / H. Smulders , A. Cox, A. Westerhuis// Cedefop ReferNet VET in Europe reports. – Netherlands. -2016. - Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016\\_CR\\_NL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_NL.pdf). - (дата обращения: 09.09.2018).

32. Netherlands Validation of Non-formal and Informal Learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-50\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-50_en). - (дата обращения: 10.09.2018).

33. National Distance Education University (UNED): [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.uned.es/universidad/> (дата обращения: 11.09.2018)

34. О признании профессиональных навыков, приобретенных на рабочем месте [Электронный ресурс]: Королевский Указ 1224/2009 от 17 июля 2009 г. — Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-13781&p=20090825&tn=6>. - (дата обращения: 11.09.2018).

35. О квалификации и профессиональной подготовке [Электронный ресурс]: Органический закон № 5/2002 от 19 июня 2002 г. - Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018.-> (дата обращения: 11.09.2018).

36. Acreditación de Competencias: [Электронный ресурс] // Portada de TodoFP – TodoFP – Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte. - Режим доступа: <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html> (дата обращения: 11.09.2018)

37. Spain Adult Education and Training [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-79\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-79_en). - (дата обращения: 11.09.2018).

38. Spain Validation of Non-formal and Informal Learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-76\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-76_en) (дата обращения: 11.09.2018).

39. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning Spain [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_ES.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_ES.pdf). - (дата обращения: 11.09.2018).

40. Regulated Qualification Framework [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/753486/RQF\\_Bookcase.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/753486/RQF_Bookcase.pdf). - (дата обращения: 12.09.2018).

41. National Vocational Qualifications [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://en.wikipedia.org/wiki/National\\_Vocational\\_Qualification](https://en.wikipedia.org/wiki/National_Vocational_Qualification). - (дата обращения: 12.09.2018).

42. UK Adult Education and Training [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-91\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-91_en). - (дата обращения: 11.09.2018).

43. UK 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_UK\\_ENI.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_UK_ENI.pdf). - (дата обращения: 12.09.2018).

44. UK Validation of Non-formal and Informal Learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-84\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-84_en). - (дата обращения: 12.09.2018).

45. Italy Key features of the education system [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en). - (дата обращения: 12.09.2018).

46. Italy Adult Education and Training [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-39\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-39_en). - (дата обращения: 12.09.2018).

47. Italy 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_IT.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_IT.pdf). - (дата обращения: 12.09.2018).

48. Italy Validation of Non-formal and Informal Learning [Электронный ресурс]. -Режим доступа: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-38\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-38_en). - (дата обращения: 12.09.2018).

49. Top Tools for Learning 2017. Results of the 11th Annual Digital Learning Tools survey [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.toptools4learning.com/>. - (дата обращения: 10.09.2018).

50. Hart J. Introduction to Modern Workplace Learning in 2018 [Электронный ресурс]/ J. Hart // Centre for Modern Workplace Learning. — Режим доступа: <https://modernworkplacelearning.com/wp-content/uploads/2018/01/MWL2018-Part1.pdf>. - (дата обращения: 10.09.2018).