

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ СТРАТЕГИРОВАНИЯ

Оригинальная статья

УДК 005:37

Стратегирование развития непрерывного образования

И. В. Шацкая

МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия; shatskaya@mirea.ru;

<https://orcid.org/0000-0001-5292-3382>

Аннотация: *Введение.* Непрерывное образование становится фактором развития человеческого потенциала как важнейшего элемента в структуре национального богатства. Инструментом управления человеческим потенциалом как на предприятии, так и на уровне отрасли, региона или страны является стратегирование системы непрерывного образования. Целью исследования является изучение концепции непрерывного образования в контексте влияния на развитие человеческого потенциала, а также стратегирование развития непрерывного образования в России. *Объекты и методы исследования.* Исследование базируется на теории стратегии и методологии стратегирования академика В. Л. Квинта, при помощи которых сформулированы основные элементы стратегирования системы непрерывного образования. Использована совокупность научных методов и подходов: анализа и синтеза, сравнения, обобщения и научной абстракции. *Результаты и их обсуждение.* Предложены концептуальные основы стратегирования развития непрерывного образования в России. В результате OTSW-анализа сделан вывод о том, что развитие непрерывного образования в России сопряжено с определенными трудностями, которые объясняются фрагментацией образовательного пространства и отсутствием последовательных системных мер в управлении системой непрерывного образования, нацеленном на результат. *Выводы.* Результативное стратегирование развития непрерывного образования требует соблюдения методологии, предусматривающей преодоление всех ее этапов.

Ключевые слова: стратегирование, непрерывное образование, система дополнительного профессионального образования, стратегическое управление

Цитирование: Шацкая И. В. Стратегирование развития непрерывного образования // Стратегирование: теория и практика. 2022. Т. 2. № 1. С. 1–11. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2022-2-1-1-11>

Поступила в редакцию 31.01.2022. Прошла рецензирование 10.02.2022. Принята к печати 17.02.2022.

original article

Strategizing and Lifelong Education Development

Irina V. Shatskaya

MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia; shatskaya@mirea.ru; <https://orcid.org/0000-0001-5292-3382>

Abstract: Continuous, or life-long education is a factor of human potential development and an essential element of national wealth. Its strategizing is an important tool of human potential management at all social levels. The present research featured the concept of lifelong education, its impact on human potential development, and its strategizing in Russia. The study was based on Professor V.L. Kvint's theory and methodology of strategizing. The article introduces the foundations for strategizing the lifelong education in Russia. The author also performed an OTSW analysis, which revealed some related difficulties, associated with the fragmented

character of academic environment and the lack of consistent systemic management. Therefore, an effective lifelong education strategy requires a new, more coherent methodology.

Keywords: strategizing, continuous education, system of additional professional education, strategic management

Citation: Shatskaya IV. Strategizing and Lifelong Education Development. *Strategizing: Theory and Practice*. 2022;2(1):1–11. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2022-2-1-1-11>

Received 31 January 2022. Reviewed 10 February 2022. Accepted 17 February 2022.

发展终身教育战略规划

I. V. 沙茨卡娅

MIREA – 俄罗斯技术大学, 俄罗斯莫斯科市; shatskaya@mirea.ru; <https://orcid.org/0000-0001-5292-3382>

摘要: 引言。终身教育作为国家财富结构中最重要元素, 成为发展人类潜力的一个因素。终身教育系统的战略规划是在企业和行业、地区或国家层面管理人的潜力的工具。研究的目的是探讨终身教育这一概念对人的潜力发展的影响, 并为发展俄罗斯终身教育体系制定战略。研究的对象和方法。本研究以V. L. 昆特院士的战略理论和战略规划方法论为基础, 在此基础上制定了终身教育体系战略规化的主要内容。使用了一套科学的方法和手段: 分析和综合、比较、概括和科学抽象。结果及其讨论。提出了俄罗斯终身教育发展战略的概念基础。OTSW-分析得出的结论是, 在俄罗斯发展终身教育存在一定的困难, 其原因在于教育空间分散, 在终身教育体系的管理中缺乏一致的以结果为导向的系统措施。结论。有效地制定终身教育发展战略需要遵循一套适用于其所有阶段的方法。

关键词: 战略规划、终身教育、补充职业教育体系、战略管理

编辑部收到稿件的日期: 2022年1月31日 评审日期: 2022年2月10日 接受发表的日期: 2022年2月17日

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире образование является важным фактором. Его влияние распространяется на социум и экономику, которые обеспечивают как социализацию личности, повышение ее квалификационного уровня, расширение горизонта карьерных перспектив, так и коренные преобразования в науке, технике и технологиях, инновационное развитие страны, ее экономический рост и укрепление национальной безопасности.

Глобальное ускорение технико-технологических инноваций требует от людей постоянного развития. Это приводит к необходимости построения эффективной системы непрерывного образования в интересах формирования у людей новых знаний и совершенствования профессиональных навыков. Поэтому непрерывное образование становится фактором развития человеческого потенциала как важнейшего элемента в структуре национального

богатства. Решение задачи построения эффективной системы непрерывного образования лежит в плоскости стратегического менеджмента.

В соответствии с теорией стратегии и методологией стратегирования академика В. Л. Квинта «стратегия – это система поиска, формулирования и развития доктрины, которая обеспечивает долгосрочный успех при ее последовательной и полной реализации»¹. В нестабильных условиях, характерных для современной мировой экономики, усложненных пандемией COVID-19 и напряженной внешнеполитической обстановкой, именно стратег демонстрирует высокую скорость восприятия глобальных закономерностей, «обладает глубокими знаниями о фундаментальных ценностях и интересах объекта стратегирования для приумножения успеха и репутации этого объекта»².

¹ Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. 170 с. <https://doi.org/10.21603/978-5-8353-2562-7>

² Там же.

Поэтому стратегирование системы непрерывного образования является важным инструментом управления человеческим потенциалом как на предприятии, так и на уровне отрасли, региона или страны. Методология стратегирования В. Л. Квинта предполагает необходимость выявления, исследования и разработки следующих основных элементов: «стратегические возможности (тренды), стратегические интересы, стратегические приоритеты, конкурентные преимущества, миссию, видение и эффективность»³.

Целью исследования является изучение концепции непрерывного образования в контексте ее влияния на развитие человеческого потенциала, а также стратегирование развития непрерывного образования в России. В соответствии с целью были поставлены задачи, связанные с исследованием содержания концепции непрерывного образования, обзором его особенностей в России и мире и формулированием компонентов, которые образуют концепцию стратегии развития непрерывного образования.

ОБЪЕКТЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретико-методологической основой исследования являются научные достижения отечественных и зарубежных ученых в области концепции непрерывного образования. Для обоснования достигнутых результатов использовалась совокупность научных методов и подходов: анализа и синтеза, сравнения, обобщения и научной абстракции.

Исследование базируется на теории стратегии и методологии стратегирования академика, доктора экономических наук, профессора В. Л. Квинта, при помощи которых сформулированы основные элементы стратегирования системы непрерывного образования.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Основоположником современных представлений о непрерывном образовании принято считать выдающегося чешского педагога-гуманиста Яна Амоса Коменского. Его научные труды содержат актуальные и в наши дни рассуждения об образовании на протяжении всей жизни⁴. Согласно некоторым источникам концепция непрерывного образования достигла интеллектуального измерения в результате научных исследований Э. Линдемана, проводившихся в 1920-е гг. и посвященных вопросам сущности образования для взрослого населения⁵.

Как самостоятельная концепция понятие о непрерывном образовании было изложено экспертами ЮНЕСКО в 1960-е гг. В 1965 г. термин «непрерывное образование» впервые ввел в оборот П. Ленгранд, уйдя в традиции гуманизма и публично озвучив идею о том, что каждый человек нуждается в создании оптимальных условий для развития его способностей на протяжении всей жизни⁶. В 1968 г. термин «непрерывное образование» был закреплен в материалах Генеральной конференции ЮНЕСКО. В них в обобщенном виде были зафиксированы следующие положения:

- образовательная деятельность не должна ограничиваться школьным возрастом и зданием школы;
- обучение следует рассматривать как основной компонент образовательной деятельности, которая включает в себя как школьное обучение, так и внешкольное;
- образовательная деятельность должна получить гибкую структуру;
- образование должно рассматриваться как процесс, охватывающий всю жизнь человека (т. н. lifelong education).

³ Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. Т. 1. № 1. С. 57–65. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>

⁴ Балыхин Г. А., Сафаралиев Г. К., Бердашкевич А. П. Концепция непрерывного образования в Российской Федерации: цели, особенности правового регулирования и управления // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2011. Т. 66. № 4. С. 9–28.

⁵ Kaplan A. Lifelong learning: conclusions from a literature review // International Online Journal of Primary Education. 2016. Vol. 5. № 2. P. 43–50.

⁶ Lengrand P. An introduction to lifelong education. London: Croom Helm, 1975. 156 p.

В 1996 г. был опубликован доклад ЮНЕСКО, посвященный вопросам образования и обучения. В нем был отмечен переход от ранее принятого термина «образование на протяжении всей жизни» (lifelong education) к термину «обучение на протяжении всей жизни» (lifelong learning). По мнению И. А. Коршунова и др., это изменение ознаменовало смещение «от доминирования традиционных образовательных заведений, где человека обучают по стандартным программам, к сфере новых возможностей для самостоятельной учебной деятельности, ориентированной на процесс освоения конкретных навыков... и свободу реализации индивидуальных возможностей и способностей учиться»⁷.

Невзирая на срок становления и развития концепции непрерывного образования, до сих пор не существует унифицированного определения данного понятия. П. Легранд рассматривает непрерывное образование как образовательный феномен, который вмещает в себе все жизненные процессы от рождения до смерти и все виды деятельности, направленные на развитие отдельным человеком знаний, навыков и компетенций⁸. Г. А. Балыхин с соавторами интерпретируют непрерывное образование «как учебную деятельность человека, которая базируется на образовании, обретенном ранее, и которая направлена на изучение возможности более эффективного использования собственных ресурсов или возможностей окружающей среды»⁹. По мнению А. Кропля непрерывное образование – это «путь достижения таких конкретных и практически значимых целей, как профессиональные умения, повышение производительности труда, улучшение качества жизни, эффективное использование свободного времени»¹⁰.

Обобщая определения разных авторов, можно сформулировать несколько видений непрерывного образования:

- охватывает все жизненные процессы от рождения до смерти человека;
- основано на индивидуальных и профессиональных потребностях и интересах людей в обучении;
- способствует развитию навыков и талантов отдельных людей, а значит, содействует накоплению человеческого потенциала;
- неперенный атрибут жизни людей в результате стремительных изменений в мире и распространения новых технологий;
- предоставляет равные возможности для отдельных лиц и смягчает или нивелирует такие ограничения, как возраст, социальный статус, уровень дохода и образования¹¹.

Таким образом, концепция непрерывного образования является способом понимания вопроса личностного и профессионального развития человека, его социализации и адаптации к условиям окружающей среды в эпоху технологических изменений. На V Международной конференции ЮНЕСКО в Гамбурге было отмечено, что «цели образования взрослых и непрерывного образования – развивать автономию и чувство ответственности людей, научить их ориентироваться и справляться с трудностями и изменениями в экономике, культуре и в обществе в целом, так как новые требования общества и трудовой жизни заставляют каждого обновлять свои знания и умения на протяжении всей жизни»¹².

Невзирая на принципиальную важность непрерывного образования в современных условиях, темпы его развития в разных странах неоднородные. По данным рейтинга сравнительной оценки

⁷ Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России. М.: Высшая школа экономики, 2019. 312 с. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>

⁸ Lengrand P. An introduction to lifelong education...

⁹ Балыхин Г. А., Сафаралиев Г. К., Бердашквич А. П. Концепция непрерывного образования...

¹⁰ Бирюкова Н. А. Концепция непрерывного учения как теоретическая база образования взрослых в Европе // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 4. С. 346–354.

¹¹ Kaplan A. Lifelong learning...

¹² Бирюкова Н. А. Концепция непрерывного учения...

охвата населения непрерывным образованием (Programme for the International Assessment for Adult Competencies (PIAAC)) за 2021 г., показатель участия в образовании и повышении квалификации населением в возрасте 25–65 лет в России составил около 19 %. Среднее значение данного показателя среди стран-членов ОЭСР 29 %. Самое высокое значение показателя демонстрируют США – 48 %, Норвегия – 46 %, Швеция – 41 %, Дания – 40 %, Нидерланды – 40 % и Великобритания – 39 %. Низкое в Греция и Италии – 12 %, в Словакии 11 %¹³.

По данным того же исследования, показатель несоответствия работников предприятий и организаций требуемому уровню квалификации в России составляет 38 %, в США – 30 %, в Германии – 37 %¹⁴. Самое высокое значение данного показателя у Австралии, Израиля и Канады – 40 %. Показатель несоответствия образования работника занимаемой должности в России составляет 41 %, в США – около 50 %, Японии – 43 %, Южной Кореи – 52 %.

Красноречивой выглядит статистика масштаба затрат работодателей на образование взрослых. По данным на 2015 г. в европейских странах предприятия потратили на обучение персонала в среднем 1,7 % от фонда оплаты труда. В России значение этого показателя в 5 раз ниже и составило 0,3 %¹⁵.

Размер государственного финансирования программ дополнительного профессионального образования в России в 2015 г. составил 47 евро на одного гражданина трудоспособного возраста. Для сравнения: в Дании 100 евро, в Сингапуре примерно 36¹⁶.

Неравномерность охвата населения непрерывным образованием связана с политикой стран

в области образования взрослых, содержанием государственных программ и практикой предприятий по данному вопросу.

По данным Росстата, в 2020 г. в России численность работников списочного состава, прошедших обучение, составило 28 434 926 чел., т. е. 22,9 % от общей численности работников списочного состава соответствующих категорий персонала и возраста¹⁷. Это является положительной тенденцией. В 2016 г. процент работников, прошедших обучение, составил 20,1 %, в 2013 г. – 13,8 %.

Положительным моментом в развитии отечественной системы непрерывного образования является участие России в движении WorldSkills International, которое преследует несколько целей:

- «содействие выбору гражданами России профессии, в том числе при помощи профессиональных проб с ориентацией на опережающую подготовку кадров;

- создание социальных лифтов, обеспечивающих профессиональный и карьерный рост работников, развитие профессиональных и экспертных сообществ;

- повышение квалификации кадров, включая инженерные и рабочие профессии и навыки, в том числе путем организации российских и международных соревнований по профессиональному мастерству» и др.¹⁸

В 2020 г. численность работников, участвовавших в национальных, региональных, отраслевых и корпоративных чемпионатах по методике «Ворлдскиллс Россия», составила 21 758 чел., т. е. всего 0,1 % списочного состава соответствующих категорий персонала и возраста.

¹³ Programme for the International Assessment for Adult Competencies (PIAAC). URL: <https://webfs.oecd.org/piaac/> (дата обращения: 20.01.2022).

¹⁴ Там же.

¹⁵ Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись...

¹⁶ Там же.

¹⁷ Дополнительное профессиональное образование работников в организациях. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287> (дата обращения: 20.01.2022).

¹⁸ Движение Worldskills. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/> (дата обращения: 20.01.2022).

Таблица 1. OTSW-анализ системы непрерывного образования в России
Table 1. OTSW analysis of lifelong education in Russia

Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – реализация государственных мер по стимулированию рынка дополнительных профессиональных образовательных программ; – расширение количества поставщиков услуг в сфере ДПО; – развитие системы образовательного консультирования, профориентации и навигации по системе ДПО; – повышение личной мобильности граждан и переход на индивидуальные образовательные траектории, самомотивацию и самопланирование; – создание стандартизированных технологий оценки качества ДПО и профессиональной компетентности; – государственное координирование деятельности по проектированию программ ДПО с работодателями; – развитие независимой системы оценки и признания квалификаций и др. 	<ul style="list-style-type: none"> – риск превращения образования в системе ДПО в конвейер для «штамповки» идентичных специалистов, который усиливается при встраивании цифровых средств в традиционную систему обучения в отсутствие адекватной педагогической базы; – отождествление понятий «информация» и «знание» при переходе системы ДПО в цифровой формат; – быстрое устаревание полученных знаний в системе дополнительного профессионального образования; – отсутствие у взрослых граждан учебной мотивации и др.
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – внимание со стороны политического руководства России к вопросам развития непрерывного образования, подкрепленное реализацией федеральных и региональных программ в области модернизации систем среднего профессионального (СПО) и высшего образования (ВО) при участии предприятий реального сектора экономики; – улучшение оснащения образовательных организаций в системе СПО и ВО технологическим оборудованием, отвечающим современным требованиям высокотехнологического производственного процесса; – организации ДПО активно становятся участниками различных территориально-отраслевых кластеров; – распространение механизма персонифицированного финансирования обучения взрослых со стороны государства, вводящего принцип равного доступа независимых провайдеров на рынок программ дополнительного профессионального образования; – участие России в движении WorldSkills International, создание при поддержке Минобрнауки России Союза «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), чья миссия сводится к повышению качества подготовки кадров на основе международных стандартов профессионального образования; – просветительская работа Российского общества «Знание» в регионах страны, формирование интеллектуального контента, организация бесплатных лекций для учащихся, взрослых и лиц пожилого возраста и др. 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие четкой концепции и модели системы непрерывного образования; – фрагментарность государственной поддержки и недостаточность настроенных на потребности рынка труда программ ДПО; – недостаточное финансирование ДПО, отсутствие развитой системы привлечения к нему частных инвестиций; – низкая рентабельность образовательных программ; – фрагментарность информационного пространства в системе ДПО, недостаточность просветительской работы с населением; – отсутствие карьерного планирования, четкого целеполагания и встраивания индивидуальных образовательных траекторий с учетом интересов работодателя, в результате чего обучение превращается в бессмысленное накопление разрозненных знаний; – несоответствие качества подготовки специалистов в системе ДПО требованиям экономики и конкретного работодателя; – недостаточно эффективная подготовка педагогических кадров, задействованных в учебном процессе в системе ДПО и др.

В рамках стратегирования развития непрерывного образования целесообразно провести OTSW-анализ (табл. 1)^{19, 20, 21}. В соответствии с методологией стратегирования В. Л. Квинта OTSW-анализ «соответствует процессу формирования стратегического видения, приоритетов объекта, так как более эффективно подготавливает... к неожиданно возникающим возможностям или угрозам»²². Кроме того, он служит для выявления приоритетов в управлении системой непрерывного (дополнительного профессионального) образования (ДПО).

На основании таблицы 1 можно сделать вывод о том, что развитие непрерывного образования в России сопряжено с определенными трудностями, которые объясняются фрагментацией образовательного пространства в системе ДПО, отсутствием последовательных системных мер в управлении системой ДПО, нацеленной на результат. Меры, предпринимаемые государством для развития непрерывного образования, свидетельствуют о его заинтересованности в разрешении конкретизированных в таблице 1 проблем.

Проведенный OTSW-анализ позволяет перейти к следующим этапам стратегирования развития непрерывного образования: выявлению, исследованию и разработке стратегических возможностей, интересов и приоритетов, конкурентных преимуществ, миссии, видения, эффективности, т.е. компонентов, которые вместе образуют концепцию стратегии²³.

Стратегия разрабатывается не для решения проблем, а для реализации выявленных возможностей. Если следовать интерпретации И. В. Новиковой,

то стратегические возможности развития непрерывного образования – это возможности, которые основываются на выявленных глобальных, национальных, региональных и отраслевых трендах (табл. 1)²⁴.

В методологии стратегирования стратегические интересы – это «интересы объекта стратегирования, которые он хочет достичь в результате реализации стратегии»²⁵. Особенностью системы непрерывного образования является вовлечение в нее множества участников, каждый из которых преследует свои интересы. Обучающийся – личностное и профессиональное развитие, расширение карьерных перспектив, материальное благополучие и рост качества жизни. Предприятие-работодатель – развитие кадрового потенциала, повышение конкурентоспособности и прибыльности бизнеса за счет развития ключевой компетенции в результате вовлеченности в бизнес-процессы новых знаний и профессиональных навыков. Основной интерес государства концентрируется вокруг экономического роста, инновационного развития и укрепления национальной безопасности. Сформулированные интересы соответствуют национальным трендам в области развития непрерывного образования, а значит, облегчат реализацию формируемой стратегии.

С учетом выявления стратегических возможностей и интересов важным становится определение стратегических приоритетов развития непрерывного образования. Под ними понимаются стратегические направления развития, необходимые для реализации стратегии²⁶. В методологии В. Л. Квинта приоритеты – это «консолидирующий эпицентр завершенной версии стратегии, в котором ярко проявляется весь практический смысл

¹⁹ Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись...

²⁰ Кротенко Т. Ю. Риски, опасности, угрозы «непрерывного» электронного образования // Вестник университета. 2020. № 2. С. 58–62. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-2-58-62>

²¹ Совершенствование образовательной модели подготовки врачей в системе непрерывного профессионального образования. URL: <https://thepresentation.ru/obrazovanie/sovershenstvovanie-obrazovatelnoy-modeli-podgotovki-vrachey-v-sisteme-nepreryvnogo-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.01.2022).

²² Квинт В. Л. Концепция стратегирования...

²³ Квинт В. Л., Бодрунов С. Д. Стратегирование трансформации общества: знание, технологии, ноономика. СПб.: ИНИР им. С. Ю. Витте, 2021. 351 с.

²⁴ Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов...

²⁵ Там же.

²⁶ Шацкая И. В. Конкурентные преимущества как элемент стратегии образовательной организации (на основе методологии В. Л. Квинта) // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 4. С. 127–139. <https://doi.org/10.37791/2687-0649-2021-15-4-127-139>

стратегии»²⁷. Через стратегические приоритеты происходит реализация интересов субъектов стратегирования. В стратегию включаются «только и исключительно – приоритеты, обеспеченные эффективно осуществимыми инновационными, уникальными конкурентными преимуществами»²⁸. К таким приоритетам можно отнести:

1. Интеграцию производства и профессиональной подготовки на основе проникновения профессиональных стандартов в образование или элементов обучения в производственный процесс;

2. Внедрение и развитие информационных образовательных технологий и формирование электронных образовательных ресурсов;

3. Развитие технологий формирования профессиональных компетенций на основе обеспечения преемственности образовательных программ.

Так как важнейшей категорией, в которой проявляется практический смысл стратегии, является категория приоритетов, то стратегия включает в себя лишь приоритеты, подкрепленные конкурентными преимуществами. Это означает, что конкурентные преимущества – весомый элемент стратегической архитектуры отечественной системы непрерывного образования. Он, во-первых, обеспечивает результативность стратегии. Во-вторых, является фильтром в целеполагании системы, отсеивающим бесперспективные приоритеты и дающим возможность сконцентрироваться на приоритетах с высокой отдачей в будущем²⁹.

Поэтому важной задачей в стратегировании развития непрерывного образования становится поддержание его конкурентных преимуществ. Это можно достичь за счет развития партнерских связей промышленных предприятий с образовательными и научными организациями, цифровой трансформации образования, индивидуализации и гибкости обучения и тщательной методической проработки образовательных программ.

На следующем этапе стратегирования следует разработать миссию и видение.

В миссии содержится информация о том, «в какой сфере функционирует объект, в каком регионе, причины создания, а также обоснованность существования объекта, то есть чем данный объект стратегии уникален и ценен для потребителя»³⁰. Видение позволяет кратко объяснить социальную ответственность объекта стратегии³¹. Как отмечает И. В. Новикова, «видение, в отличие от миссии, направлено внутрь объекта стратегирования» и отражает информацию для всех участников разработки и реализации стратегии о том, какие интересы будут удовлетворены³².

В соответствии с данным толкованием миссией развития непрерывного образования может считаться создание эффективной системы непрерывного образования, принимающей во внимание глобальные, национальные и отраслевые тренды, обеспечивающей воспроизводство человеческого потенциала, формирующей кадровый потенциал экономики, содействующей профессиональному развитию граждан и обеспечивающей расширение их карьерных перспектив и роста социального благополучия.

Под видением будет пониматься создание условий для профессионально-творческого обновления и личностного развития граждан на протяжении всей жизни для достижения высоких стандартов уровня и качества жизни населения России и ее экономического роста в результате активного использования кадрового потенциала экономики.

На основании миссии и видения можно сформулировать цель и задачи развития непрерывного образования.

Цель развития непрерывного образования – формирование системы непрерывного образования, основанной на актуальных знаниях и навыках с применением цифровых технологий, адаптивных к потребностям личности и экономики.

²⁷ Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Т. 1. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019. 132 с.

²⁸ Там же.

²⁹ Шацкая И. В. Конкурентные преимущества...

³⁰ Квинт В. Л. Концепция стратегирования...

³¹ Там же.

³² Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов...

Задачи развития непрерывного образования включают:

1. Проведение образовательной политики, ориентированной на повышение конкурентоспособности образовательных услуг в системе непрерывного образования и качества образовательной подготовки граждан, в том числе на основе повышения качества подготовки педагогических работников, участия работодателей в оценивании качества образования и сертификации профессиональных квалификаций;

2. Планирование непрерывного обучения на основе составления планов набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

3. Мотивацию персонала к обучению в рамках индивидуальных потребностей и складывающегося рынка труда.

Следующим этапом стратегирования является определение критериев и оценка показателей эффективности формируемой стратегии. Согласно методологии стратегирования В. Л. Квинта следует различать экономическую и общественную эффективность: «исследование только экономических показателей не может отражать все интересы заинтересованных участников стратегии»³³. Например, по мнению В. Н. Скворцова, расчет эффективности непрерывного образования позволит установить:

– «социально-экономическую меру опережения роста объема услуг данной сферы государственной и общественной деятельности над темпами увеличения затрат на ее развитие;

– меру повышения качества оказываемых образовательных услуг при тех же затратах ресурсов;

– степень опережения социальных результатов непрерывного образования специалистов по сравнению с их экономическими достижениями;

– величину воздействия непрерывного образования специалистов на качественное совершенствование структуры совокупного человеческого капитала» и др.³⁴

В число показателей эффективности формируемой стратегии следует включить те, которые характеризуют как образовательную, так и учебно-методическую, в том числе с учетом внедрения в обучение цифровых технологий, и информационно-консалтинговую деятельность.

Заключительным этапом стратегирования является принятие стратегии и ее внедрение в жизнь. Следует согласиться с Г. А. Балыхиним и др. в том, что непрерывное образование «будет развиваться тем более целеустремленно и эффективно, чем в большей степени система образования будет инкорпорирована в экономику страны и региона и чем более востребованы будут образовательные услуги на рынке труда»³⁵.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволило получить следующие результаты:

– раскрыть содержание концепции непрерывного образования;

– провести анализ возможностей, угроз, сильных и слабых сторон существующей в России системы непрерывного образования. На основании анализа сделать вывод о том, что развитие непрерывного образования в России сопряжено с определенными трудностями, а именно фрагментацией образовательного пространства, отсутствием последовательных системных мер в управлении системой непрерывного образования;

– сформулировать основные элементы стратегии развития непрерывного образования в России. Стратегия развития непрерывного образования, сочетающая прогноз, миссию, видение, приоритеты, цели и задачи, является важным атрибутом формирования и развития человеческого потенциала. Эффективность системы непрерывного образования находится в прямой зависимости от методологической точности разработки необходимых элементов стратегии.

³³ Там же.

³⁴ Астахова Е. В., Лобанов Н. А. Непрерывное образование в объективе времени. СПб. – Харьков: Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина, 2014. 236 с.

³⁵ Балыхин Г. А., Сафаралиев Г. К., Бердашквич А. П. Концепция непрерывного образования...

ЛИТЕРАТУРА

- Астахова Е. В., Лобанов Н. А. Непрерывное образование в объективе времени. СПб. – Харьков: Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина, 2014. 236 с.
- Балыхин Г. А., Сафаралиев Г. К., Бердашкевич А. П. Концепция непрерывного образования в Российской Федерации: цели, особенности правового регулирования и управления // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2011. Т. 66. № 4. С. 9–28.
- Бирюкова Н. А. Концепция непрерывного учения как теоретическая база образования взрослых в Европе // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 4. С. 346–354.
- Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. 170 с. <https://doi.org/10.21603/978-5-8353-2562-7>
- Квинт В. Л. Концепция стратегирования. Т. 1. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019. 132 с.
- Квинт В. Л., Бодрунов С. Д. Стратегирование трансформации общества: знание, технологии, нономика. СПб.: ИНИР им. С. Ю. Витте, 2021. 351 с.
- Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России. М.: Высшая школа экономики, 2019. 312 с. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>
- Кротенко Т. Ю. Риски, опасности, угрозы «непрерывного» электронного образования // Вестник университета. 2020. № 2. С. 58–62. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-2-58-62>
- Новикова И. В. Стратегирование развития трудовых ресурсов: основные элементы и этапы // Стратегирование: теория и практика. 2021. Т. 1. № 1. С. 57–65. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>
- Шацкая И. В. Конкурентные преимущества как элемент стратегии образовательной организации (на основе методологии В. Л. Квинта) // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 4. С. 127–139. <https://doi.org/10.37791/2687-0649-2021-15-4-127-139>
- Kaplan A. Lifelong learning: conclusions from a literature review // International Online Journal of Primary Education. 2016. Vol. 5. № 2. P. 43–50.
- Lengrand P. An introduction to lifelong education. London: Croom Helm, 1975. 156 p.
- КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ: Автор заявляет об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и/или публикации данной статьи.
- ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ: Шацкая Ирина Вячеславовна, канд. экон. наук, доцент, заместитель директора по научной работе Института технологий управления, МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия; shatskaya@mirea.ru; <https://orcid.org/0000-0001-5292-3382>

REFERENCES

- Astahova EV, Lobanov NA. Npreruyvnoe obrazovanie v ob"ektive vremeni [Continuous education: diachronic approach]. St. Petersburg – Kharkiv: Pushkin Leningrad State University; 2014. 236 p. (In Russ.)
- Balichin GA, Safaraliev GK, Berdachkevich AP. Concept of continuing education in the Russian Federation: Objectives and specifics of management. RGGU Bulletin. Series: Economics. Management. Law. 2011;66(4):9–28. (In Russ.)
- Biryukova NA. Concept of long-life education as theoretical basis of adult education in Europe. Siberian Pedagogical Journal. 2009;(4):346–354. (In Russ.)
- Kvint VL. The concept of strategizing. Kemerovo: Kemerovo State University; 2020. 170 p. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/978-5-8353-2562-7>
- Kvint VL. Kontseptsiya strategirovaniya. T. 1 [The concept of strategizing. Vol. 1.]. St. Petersburg: SЗИU RANKhiGS; 2019. 132 p. (In Russ.)
- Kvint VL, Bodrunov SD. Strategirovanie transformatsii obshchestva: znanie, tekhnologii, noonomika [Strategic transformation of society: knowledge,

- technology, and noonomy]. St. Petersburg: INIR im. S.Yu. Vitte; 2021. 351 p. (In Russ.)
- Korshunov IA, Gaponova OS, Peshkova VM. Vek zhivi – vek uchis': nepreryvnoe obrazovanie v Rossii [Live and learn: lifelong education in Russia]. Moscow: Higher School of Economics; 2019. 312 p. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>
- Krotenko TYu. Risks, dangers, threats of “continuous” e-education. Vestnik Universiteta. 2020;(2):58–62. (In Russ.) <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-2-58-62>
- Novikova IV. Strategizing of the human resources development: Main elements and stages. Strategizing: Theory and Practice. 2021;1(1):57–65. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>
- Shatskaya II. Competitive advantages as an element of the strategy of an educational organization (based on the V.L. Kvint’s methodology). Journal of Modern Competition. 2021;15(4):127–139. (In Russ.) <https://doi.org/10.37791/2687-0649-2021-15-4-127-139>
- Kaplan A. Lifelong learning: conclusions from a literature review. International Online Journal of Primary Education. 2016;5(2):43–50.
- Lengrand P. An introduction to lifelong education. London: Croom Helm; 1975. 156 p.
- CONFLICTS OF INTEREST:** The author declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and/or publication of this article.
- ABOUT AUTHOR:** Irina V. Shatskaya, Ph.D.(Econ.), Associate Professor, Deputy Director for Scientific Work at the Institute of Management Technologies, MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia; shatskaya@mirea.ru; <https://orcid.org/0000-0001-5292-3382>