

# Неформальное образование: международный опыт признания компетенций

**М. Н. Кичерова, Е. В. Зюбан, Е. О. Муслимова**

Статья поступила  
в редакцию  
в мае 2019 г.

**Кичерова Марина Николаевна**

кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет». E-mail: m.n.kicherova@utmn.ru

**Зюбан Евгений Викторович**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, учета, анализа и аудита ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет». E-mail: e.v.zuban@utmn.ru

**Муслимова Екатерина Олеговна**

ассистент кафедры новой истории и мировой политики ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет». E-mail: e.o.muslimova@utmn.ru

Адрес: 625003 Тюмень, ул. Володарского, 6.

**Аннотация.** Статья раскрывает специфику развития неформального образования в контексте глобальных процессов цифровизации и технологической модернизации общества. Представлен межстрановой анализ вовлеченности населения в неформальное обучение, рассмотрены основные модели признания компетенций, полученных в неформальном обучении (приведены данные по европейским, азиатским странам, США, Австралии). Показано, что социально-правовые аспекты практик признания компетенций существенно различаются и влияют на экономику конкретной страны, на скорость освоения и внедрения новых техно-

логий, на темпы социально-экономического развития. Выделены несколько уровней признания компетенций: международный, национальный, локальный. На международном уровне создаются квалификационные стандарты и механизмы признания неформального образования. Национальный уровень отражается в государственных документах, каждая страна ведет разработку собственных механизмов оценки и признания неформального и спонтанного обучения. Специфика национальных практик признания компетенций проявляется в том, например, что в группе стран проводится сертификация профессиональных компетенций, в некоторых странах признаются навыки, полученные в ходе социокультурной, досуговой и волонтерской деятельности. Локальный уровень отражает интересы участников рынка труда, корпораций, работодателей. Показано значение корпоративных университетов как агентов политики признания неформальных компетенций.

**Ключевые слова:** неформальное образование, компетенции, признание неформального образования, признание компетенций, валидация неформального образования, нострификация, сертификация компетенций, корпоративные университеты.

**DOI:** 10.17323/1814-9545-2020-1-126-158

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00701 «Неформальное образование как фактор развития человеческого капитала».

Переход к технологическому укладу, который называют цифровой экономикой, или индустрией 4.0, предъявляет новые требования к человеческому капиталу. Каждая страна, заинтересованная в успехе в глобальной конкуренции, вынуждена оперативно реагировать на новые вызовы и находить собственные механизмы использования потенциала неформального образования в целях приращения человеческого капитала [Werquin, 2010. P. 6]. Изучение международного опыта оценки и подтверждения компетенций, полученных в неформальном и спонтанном обучении, рассмотрение политики признания компетенций на международном, национальном и локальном уровне дает возможность изыскать наиболее перспективные модели признания и использования неформального образования.

Для России данная проблематика имеет особую остроту, так как страна находится в условиях «догоняющей индустриализации», взят курс на модернизацию экономики и увеличение доли цифровой экономики в ВВП страны в 3 раза<sup>1</sup>, при этом эксперты, оценивая национальный человеческий капитал, диагностируют «квалификационное отставание». Быстрая смена технологических платформ, демографические тренды, связанные со старением населения, обостряют данную проблему и повышают актуальность ее изучения.

В соответствии с международной классификацией ЮНЕСКО образование подразделяют на формальное, неформальное (свободное) и информальное (самообразование). Современные образовательные системы всех стран дифференцируют эти три типа образования.

Неформальное образование носит институционализированный, целенаправленный и спланированный характер, оно является дополнением и/или альтернативой формальному образованию<sup>2</sup>. Оно может протекать в виде интенсивных программ обучения, тренингов, занятий на массовых открытых онлайн-курсах, предоставляться специализированным учреждением или организацией, не являющейся образовательной, в нем отсутствует система образовательных кредитов [Ainsworth, Eaton, 2010]. По Международной стандартной классификации образования ЮНЕСКО неформальная образовательная квалификация представляет собой квалификацию, присвоенную в результате достижения целей обучения образовательной программы в системе неформального образования, которая не признается соответствующими национальными или субнациональными органами образования квалификацией в системе

---

<sup>1</sup> Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

<sup>2</sup> Международная стандартная классификация образования. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-ru.pdf>

формального образования или эквивалентом формального образования<sup>3,4</sup>.

Практика сертификации неформального образования — признание навыков, полученных в первичном обучении, или текущих компетенций — представляет собой процесс формального признания (квалификации) знаний и умений, приобретенных в ходе профессиональной деятельности, ранее пройденного обучения или накопления жизненного опыта.

Признание неформального образования можно рассматривать как социальный процесс, который имеет свою скорость, участников, особенности проявления в зависимости от социокультурных и экономических особенностей социального пространства конкретной страны или региона. Ряд исследователей связывают необходимость признания компетенций с нарастающими темпами международной миграции, в том числе высококвалифицированных специалистов [Илакавичус, 2015. С. 585]. Для признания их опыта, для получения ими возможности работать в другой стране необходимо формальное подтверждение, валидация навыков. Ряд авторов указывают на связь необходимости признания результатов неформального обучения с трансформацией задач обучения в цифровом мире, с переходом к модели обучения в течение жизни (*life-long learning*) [Смит, Илькевич, 2018. С. 15; Курзаева и др., 2015. С. 514; Нестеров, Щербакова, 2012. С. 40]. Неформальное образование как таковое и процесс его признания могут быть ориентированы на интересы разных социальных, профессиональных и демографических групп, участие в нем всегда добровольно и основано на собственной мотивации участников [Бабаева, 2015. С. 137].

Целью данной работы является межстрановой анализ вовлеченности населения в неформальное образование и реализуемых практик и моделей признания компетенций, полученных в неформальном обучении, на международном, национальном и локальном уровне. В фокусе нашего внимания находятся инструменты и процедуры независимой оценки компетенций, разработанные и применяемые в разных странах, а также особен-

---

<sup>3</sup> Международная стандартная классификация образования.

<sup>4</sup> Квалификацией считается «официальное подтверждение, обычно документом, успешного завершения образовательной программы или этапа программы» (МСКО). В системе формального образования в число квалификаций обычно входят «бакалавр», «дипломированный специалист», «магистр», «кандидат наук», «доктор наук», а также квалификации, присваиваемые в результате получения среднего общего, начального профессионального и среднего профессионального образования. Система неформального образования позволяет получить квалификацию, отличную от выше перечисленных (обычно профессиональную), которая не может служить основанием для выдачи диплома об окончании средних и высших образовательных учреждений.

ности социального взаимодействия участников этих процессов. Исследование социально-экономических и социально-правовых аспектов признания результатов неформального образования позволит сформулировать рекомендации по использованию лучших международных практик в современной России.

Эмпирическим материалом исследования послужили данные международных социально-экономических исследований по вопросам развития неформального образования, обучения взрослых, а также официальные нормативные документы, регламентирующие процедуру признания компетенций. В качестве смысловых единиц анализа выступили понятия и категории, связанные с процедурами признания и оценки компетенций, полученных в неформальном образовании: «сертификация», «валидизация» (*validation*), «нострификация», «признание неформального образования» (*recognition of non-formal education*), «компетенции неформального образования», «неформальная квалификация» (*non-formal qualification*).

Документы сгруппированы по трем основным блокам в соответствии с задачами исследования:

- 1) официальные документы международных организаций, отражающие политику признания компетенций, полученных в неформальном обучении, и задающие международную рамку данного процесса;
- 2) официальные документы разных стран, регламентирующие национальную политику в области неформального образования взрослых и признания полученных компетенций и опыта;
- 3) официальные документы компаний, в которых раскрывается политика работодателей в отношении оценки сотрудников и признания их навыков, опыта и квалификации, модели корпоративного обучения. Наилучшие практики представлены в виде кейсов конкретных компаний, корпоративных университетов, реализующих неформальное обучение и стимулирующих саморазвитие сотрудников, оценку и признание их компетенций.

В дополнение к изучению официальных документов проведен вторичный анализ данных научных исследований, посвященных взаимодействию основных участников системы неформального образования и признания его результатов, — государства, бизнес-сообщества, работодателей и работников — с целью выявить наилучшие практики стран и кейсы компаний, реализующих механизмы признания результатов неформального образования, определить факторы, влияющие на эффективность и скорость этого процесса. Исследование процесса признания компетенций

## **1. Материалы и методы**

на трех уровнях социальной системы позволило получить данные разной фокусировки: от глобальных тенденций до принципов построения национальных образовательных систем с механизмами признания компетенций, внутри которых разворачиваются процессы локального уровня, характеризующие поведение участников рынка труда, работников и работодателей.

**2. Международная политика в области признания результатов неформального образования**

На развитие неформального образования и практику признания компетенций оказывают влияние такие явления современной международной политики, как глобализация, усиление миграционных потоков, переход к цифровому обществу и развитие технологий [Berger, Croll, 2012. P. 85]. Мировое сообщество реагирует на эти вызовы, в последние годы основные международные организации опубликовали ряд важных документов, касающихся политики и практики признания неформального образования: Глобальный доклад об обучении и образовании взрослых, представленный Институтом ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010]; Программа международной оценки компетенций взрослых, реализуемая Организацией экономического сотрудничества и развития<sup>5</sup>; Рекомендации Европейского совета относительно Европейской квалификационной рамочной программы обучения в течение всей жизни<sup>6</sup> и т. д. Кроме того, международные организации вносят значительный вклад в развитие онлайн-обучения, меняющего уклад всей образовательной системы: на важность данного типа обучения указывают публикации и документы ЮНЕСКО<sup>7</sup>, Европейской комиссии<sup>8</sup>, Организации экономического сотрудничества и развития [Tiven et al., 2018].

Среди основных международных акторов, декларирующих важность признания неформального образования, стоит выделить Организацию объединенных наций и ее основные структуры — ЮНЕСКО и Международную организацию труда, а также Совет Европы, Организацию экономического сотрудничества и развития, Европейский союз<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

<sup>6</sup> Council Recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2017/C189/03). <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/en.pdf>

<sup>7</sup> Digital higher education. <https://en.unesco.org/themes/higher-education/digital>

<sup>8</sup> Digital Learning and the EC. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/digital-learning-ict-education>

<sup>9</sup> About Europass. <https://europass.cedefop.europa.eu/about>

Неформальное образование оказывает существенное влияние на развитие экономики конкретной страны или региона. Признание компетенций создает предпосылки для изменения подходов к оценке знаний и навыков, которыми обладают индивиды и которые важны для хозяйственной деятельности. Общие тренды в развитии неформального образования состоят в создании квалификационных стандартов и механизмов зачета кредитов. Деятельность международных организаций по обеспечению признания компетенций, полученных в неформальном образовании, способствует транснациональной мобильности рабочей силы, повышению открытости и конкурентности рынка, повышает эффективность использования человеческого капитала, делает более доступными для населения необходимые знания и навыки и содействует интеграции (ликвидации барьеров)<sup>10</sup>.

Каждая страна разрабатывает механизмы оценки и признания неформального и спонтанного обучения, отражающие и учитывающие ее исторические, социально-культурные и экономические особенности. Официальное признание квалификаций по итогам независимой сертификации работников — важное условие развития национальной экономики, его правила и нормы отражаются в государственных документах. Каждая национальная система признания компетенций опирается на специфический опыт данной страны и ориентирована на решение конкретных социальных проблем: снижение безработицы, адаптацию мигрантов, популяризацию обучения в течение всей жизни. Существуют общие принципы, которые лежат в основе всех национальных систем признания компетенций: равный доступ к процедурам признания неформального и спонтанного обучения, прозрачность, достоверность и законность процедур и критериев [Федорова, 2010. С. 144]. Опираясь на эти принципы, каждая страна выстраивает свои механизмы и процедуры, закрепляя наиболее успешные практики.

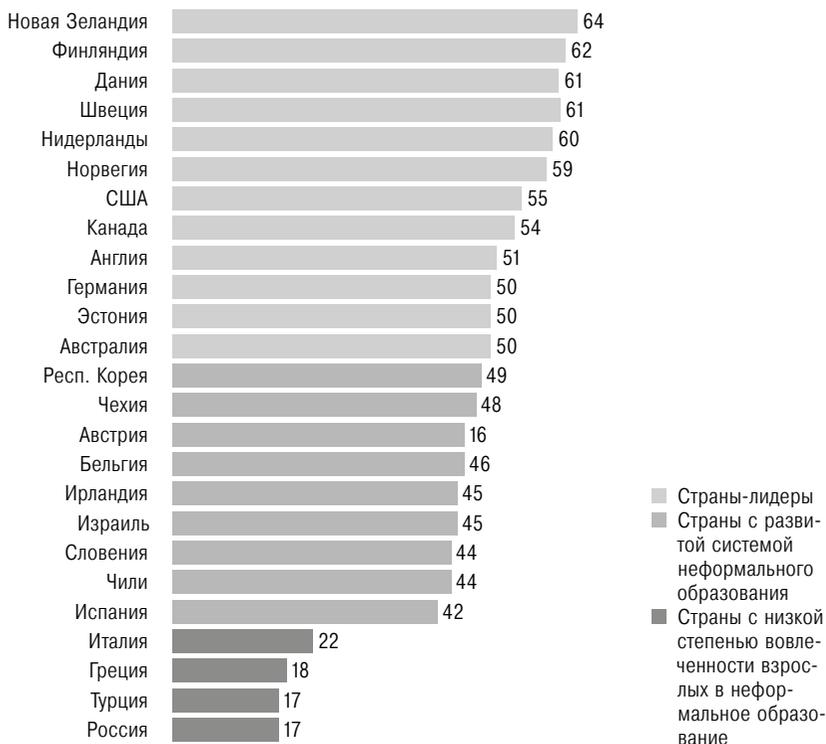
На рис. 1 приведены данные ОЭСР о вовлеченности населения в возрасте от 25 до 64 лет в разных странах в неформальное образование. Характер распределения стран по группам отражает степень эффективности политики государства по внедрению неформального образования и практик его признания.

### **3. Политика и практика признания компетенций на национальном уровне**

---

<sup>10</sup> Национальный информационный центр по академическому признанию и мобильности. Вступительная статья к сборнику «Международно-правовые акты и документы по развитию европейской интеграции в образовании и исследованиях. Европейское образовательное пространство: От Лиссабонской конвенции по признанию до Болонского процесса». <http://www.russianenic.ru/publications/9.html>

Рис. 1. **Вовлеченность населения в возрасте от 25 до 64 лет в неформальное образование в 2012 г., по данным Организации экономического развития и сотрудничества, %**



Источник: [OECD. Stat, 2019].

Рассмотрим практики отдельных стран в реализации механизмов признания компетенций. Страны сгруппированы по принципу региональной принадлежности.

### 3.1. Страны — участницы ЕС

Согласно данным Европейского центра по развитию профессионального образования (*European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop*) механизмы признания неформального и информального образования на национальном уровне существуют в Бельгии, Дании, Испании, Греции, Ирландии, Италии, Исландии, Латвии, на Мальте, в Нидерландах, Норвегии, Польше, Португалии, Румынии, Словакии, Франции, Швеции, Швейцарии, Турции. В ряде стран, таких как Швейцария, Испания, Дания и Норвегия, эти механизмы работают и на региональном уровне или в отдельных секторах экономики<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Spotlight on VET-2018 Compilation. Vocational Education and Training Sys-

Основными участниками системы независимой оценки квалификаций являются работодатели (ассоциации, профсоюзы, представители предприятий и организаций), органы государственного управления (национальные советы, агентства по профессиональным квалификациям, министерства и их подразделения) и сами соискатели. Правовое поле представлено национальными стандартами профессиональных квалификаций, нормативными актами, регулирующими процедуры оценки (порядок проведения сертификационного экзамена и присвоения квалификации).

В странах ЕС существуют утвержденные механизмы признания неформального образования, политика признания здесь опирается прежде всего на сертификацию профессиональных компетенций. Примером может служить Франция, где система признания неформального образования существует более 17 лет [Mathou, 2016. Р. 4–5]. На основании процедуры «признание опыта» (*Validation des acquis de l'expérience, VAE*) заявитель может получить полный или ограниченный сертификат, свидетельствующий о наличии у него квалификация в той или иной профессиональной области, приобретенной в ходе первичного опыта и обучения в различных контекстах. Система позволяет подтвердить 1300 видов квалификаций и сертифицированных навыков. Полученные квалификации регистрируются в Национальном квалификационном реестре и признаются наравне с полученными посредством формального обучения. Процедура широко востребована, в первую очередь работниками с небольшим набором сертифицированных навыков и низким уровнем квалификации. Процедурная часть VAE включает три этапа: идентификация, документированное оценивание, сертификация жюри. На момент подачи заявки заявитель должен обладать 3-летним профессиональным опытом в сфере, близкой к получаемой квалификации.

Сегодня не получившие среднего образования и желающие вернуться к обучению не могут воспользоваться VAE для признания их компетенций, полученных в результате первичного обучения. По мнению экспертов, есть необходимость преобразовать процедуру VAE, предусмотрев в ней возможность «гибридных траекторий», сочетающих признание первичного образования, профессионального опыта и непрерывного обучения [Mathou, 2016. Р. 10–11]. Кроме того, во Франции существуют и другие инструменты признания неформального обучения. В сфере высшего образования это в первую очередь открытые образовательные ресурсы.

---

tems in Europe // Cedefop. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4168>

В Финляндии система признания неформального образования существует более 20 лет, за это время в ней были разработаны разнообразные механизмы признания компетенций, создана надежная система управления и достигнута согласованность с интересами национальной политики [Karttunen, 2016. P. 4–6]. В системе высшего образования в Финляндии признание навыков и компетенций осуществляется по модели свободных искусств и наук. Примером может служить национальное образовательное учреждение для взрослых *OK Study Centre*, поддерживаемое негосударственной Ассоциацией образовательной деятельности (*Opintotoiminnan Keskusliitto ry*), возглавляющей сеть из 67 организаций. Центр поддерживает и развивает собственную электронную образовательную среду, в которой тренеры и преподаватели формируют обучающие программы с документированным результатом обучения. *OK Study Centre* и другие центры свободного образования для взрослых в Финляндии также используют систему *Open Badge*, в том числе для признания навыков, полученных, например, в ходе волонтерской работы.

Достаточной популярностью в Финляндии пользуется система компетентностно ориентированных квалификаций (*Competence-Based Qualifications, CBQs*), которая является составной частью общей квалификационной системы страны. Через нее ежегодно проходят 100 тыс. обучающихся, желающих получить сертификат о своей квалификации. Система признана официально, регулярно проводится аудит квалификаций, полученных посредством данной процедуры, в целях обеспечения соответствия меняющимся требованиям системы труда и занятости.

Дополнительным инструментом признания неформального и информального образования в Финляндии является Национальная ассоциация мастер-классов (*Valtakunnallinen työparajyhdistys*), негосударственная организация, предоставляющая тренинговые, образовательные и информационные услуги в сфере мастер-классов и социальной занятости. Ассоциация объединяет более 220 организаций, чья деятельность распространяется на 90% территории страны. Цель ассоциации состоит в анализе работы мастер-классов и соответствия компетенций, полученных в результате их прохождения, требованиям национальной системы квалификаций [Karttunen, 2016. P. 7].

В некоторых странах ЕС политика признания компетенций, приобретенных в неформальном образовании, ориентирована на решение основных социально-экономических проблем, в частности интеграцию мигрантов и поддержку людей старшего возраста, необходимую в условиях старения населения. Так, основным инструментом признания неформального образования в Испании является программа *Acredita*, позволяющая проводить оценку и признание имеющихся профессиональных на-

выков. Программа нацелена на обеспечение равного доступа к обучению людям разных возрастных групп [Villar, Celdrán, 2013. P. 136]. В определенных секторах национальной экономики Испании процедуры признания результатов неформального образования и сертифицирования компетенций проводят профсоюзы, торговые палаты и бизнес-организации. Данная инициатива призвана облегчить трудоустройство работников, не имеющих подтвержденной квалификации (мигрантов) [Carro, 2016. P. 16].

Некоторые страны расширяют возможности оценки квалификаций соискателей и включают в процедуры сертификации признание их практического опыта социальной деятельности, волонтерской работы<sup>12</sup>. Примером может служить политика признания компетенций неформального образования в Люксембурге, которая опирается на систему сертификации навыков, полученных молодежью в ходе волонтерской деятельности (Великокняжеский регламент о молодежи от 9 января 2009 г.<sup>13</sup>), а также механизм валидации неформального и информального образования (Великокняжеский регламент от 11 января 2010 г.<sup>14</sup>). Согласно Регламенту о молодежи, студенты, а также инициативные граждане в возрасте до 30 лет, осуществляющие проектную деятельность в объеме минимум 400 часов или участвовавшие в программе волонтерской поддержки на протяжении минимум трех месяцев, могут претендовать на получение сертификата о признании навыков. Также данный механизм распространяется на молодых людей, прошедших тренинг в объеме минимум 150 часов<sup>15</sup>.

Некоторые страны ЕС осуществляют признание всего объема компетенций: как профессиональных, так и социально-культурных. Такова система «Образовательное облако» (*Learning Cloud*) в Ирландии. Система включает трансфер образовательных кредитов, признание первичного образования, полученного в результате профессиональной или волонтерской деятельности либо жизненного опыта (включая досуговую деятельность). «Образовательное облако» позволяет конвертировать навыки в сертификат о полной или ограниченной квалификации в за-

---

<sup>12</sup> What is Youthpass? <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/about/>

<sup>13</sup> Règlement grand-ducal du 9 janvier 2009 sur la jeunesse // Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/memorial/2009/2>

<sup>14</sup> Règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des brevets, diplômes et certificats prévue au chapitre V de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle // Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2010/01/11/n1/jo>

<sup>15</sup> EACEA National Policies Platform. Skills Recognition. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/28-skills-recognition-luxembourg>.

висимости от потребностей претендента, а также предоставляет возможности для повышения квалификации и профессиональной подготовки<sup>16</sup>.

Отдельное измерение мировой образовательной среды представляет онлайн-обучение. Массовые открытые онлайн-курсы (MOOC) открывают широкие возможности для получения неформального образования посредством новых технологий. По состоянию на 2016 г. девять европейских университетов ввели MOOC в постоянную практику [Grajčević, Šhala, 2016. P. 124]. Изначально целью распространения таких курсов было продвижение бренда университетов. Однако вскоре европейские страны стали активно включать MOOC в систему обучения на протяжении всей жизни. Примером могут служить платформа *OpenupEd*, а также проекты, финансируемые ЕС: *EMMA*, *HOME*, *Moonlite* и *SCORE2020*, позволяющие расширить компетенции и обеспечивающие доступ к образовательным курсам различной тематики. Аккредитация и признание компетенций и знаний, полученных в результате онлайн-обучения, вывели MOOC на новый уровень развития. В начале 2017 г. платформа *FutureLearn* первой ввела сертификацию результатов обучения, заключив стратегическое партнерское соглашение с Университетом Дикина (*Deakin University*) в Австралии и Университетом Ковентри (*Coventry University*) в Великобритании. В 2017 г. был создан Европейский консорциум MOOC, призванный повысить престижность и узнаваемость онлайн-курсов в Европе с помощью рамочных программ по признанию микросертификатов (дипломов, полученных в результате прохождения MOOC) и их распространению среди основных европейских стейкхолдеров [Jansen, Konings, 2018. P. 7–8].

Практика признания неформального образования, полученного посредством онлайн-обучения, на национальном уровне существует в Литве. Литовская ассоциация дистанционного и электронного обучения объединяет 50 образовательных учреждений страны, предлагающих обучающимся дистанционное и смешанное обучение. Квалификации, полученные посредством онлайн-обучения, могут быть сертифицированы Литовской ассоциацией дистанционного и онлайн-обучения<sup>17</sup>.

Распространение MOOC и признание результатов их прохождения в европейских странах нацелено прежде всего на особые социальные группы. Общественно-политические реалии последних лет обуславливают необходимость включения в трудовые и социальные отношения мигрантов и беженцев. MOOC становятся важным инструментом и ресурсом для получения

<sup>16</sup> Learning Cloud. How It All Began. <https://learningcloud.ie/about-us>

<sup>17</sup> Lithuanian Association of Distance and e-Learning — LIEDM. <https://oepass.eu/partners/liedm/>

неформального образования данной группой населения. Примером могут служить научные и частные инициативы (*Moop-lite*), проекты европейских институтов и ЮНЕСКО [Jansen, Konings, 2018. P. 10].

Европейский регион стал вторым после США по распространенности MOOK, однако здесь онлайн-курсы использовались преимущественно в системе формального образования. До последнего времени одной из причин отсутствия долгосрочных эффектов от распространения неформального онлайн-образования в Европе и мире считалось отсутствие признания такого вида обучения. Однако уже в 2018 г. 49 мировых университетов, включая европейские<sup>18</sup>, предлагали в общей сложности 370 бесплатных онлайн-курсов с возможностью сертификации обучения<sup>19</sup>. Более половины курсов посвящены изучению компьютерных технологий и основ ведения бизнеса, остальные — инженерии, гуманитарным дисциплинам, основам креативного мышления и систематизации информации, развитию социальных компетенций.

Спецификой системы признания компетенций и навыков в странах Азии и Среднего Востока является использование университетов в качестве платформы для сертификации.

Функционирование системы признания неформального и информального образования в Турции можно рассмотреть на примере инициативы Университета Сакарья (*Sakarya University*), позволяющей сертифицировать навыки, полученные в результате профессионального опыта. Для этого необходимо составить портфолио и выдержать экзамен. Компетенции, полученные студентами, также могут быть сертифицированы в ходе специальной процедуры: студент подает отчет наставнику и составляет портфолио, далее специальная комиссия проверяет представленные документы и проводит интервью, по результатам последних выносится решение о выдаче сертификата [OECD, 2017]. Турция стремится обеспечить стабильный рост экономики и высокий уровень занятости при условии роста численности населения (включая беженцев и мигрантов), а также добиться вступления в ЕС. Поэтому основная цель ее образовательной политики состоит в формировании конкурентоспособной на международном уровне рабочей силы, в том числе

### 3.2. Страны Азии и Среднего Востока

---

<sup>18</sup> Международная бизнес-школа HEC Paris (Франция), Университет Кордобы (Испания), Университет Аахена (Германия), Университет Вагенингена (Нидерланды), Лувенский католический университет (Бельгия), Лондонский империял-колледж (Великобритания).

<sup>19</sup> Shah D., Brady B., Pickard L. (2019) 370 Online Courses with Real College Credit that You Can Access for Free. <https://www.classcentral.com/report/free-for-credit-moocs/>

среди молодого населения. В настоящее время в Турции существуют 585 профессиональных стандартов и 262 национальные профессиональные квалификации. 157 квалификаций используются для сертификации навыков, полученных работниками посредством неформального и информального обучения, в авторизованных Национальной аккредитационной организацией органах [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015].

Особый многовекторный механизм признания компетенций существует в Республике Корея. Первая модель — это система получения академических степеней через самообразование (*The System of Academic Degrees Acquisition through Self-Education, Dok-Hack-Sa*), состоящая из курсов двух видов: свободных и экзаменационных. Свободные курсы представляют собой разновидность неформального образования, поскольку студенты обязаны лишь пройти курс, сдавать экзамен по результатам его прохождения не требуется.

Также в Республике Корея существует система академических кредитов (*Academic Credit Bank System, ACBS*): признание результатов различных видов образования осуществляется посредством перевода этих результатов в образовательные кредиты, и академические степени присуждаются на основании наличия определенного набора кредитов. Система включает несколько видов признаваемых образовательных кредитов: полученные в высших учебных заведениях; полученные в результате признания неформального образования, в том числе посредством прохождения тренингов; полученные в результате участия в мероприятиях, имеющих целью сохранение нематериальной культуры; полученные в результате прохождения краткосрочных академических курсов (шесть и менее кредитов за семестр); полученные посредством национального признания навыков/компетенций (в Республике Корея существует национальный реестр компетенций и навыков, а также региональные реестры, действующие только на определенных территориях); полученные по системе приобретения академических степеней через самообразование [Sang-Duk, 2007. P. 30–33]. В настоящее время в ACBS участвуют более 500 образовательных учреждений.

Примечательным является пример Индии, использовавшей систему признания неформальных и профессиональных компетенций для устранения дисбаланса на трудовом рынке: несмотря на высокую численность выпускников колледжей, в стране существует дефицит высококвалифицированной рабочей силы (только 10% индийских специалистов демонстрируют необходимые профессиональные навыки) [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015].

**3.3. Австралия** Австралия — одна из стран с высокоразвитой системой признания компетенций неформального образования, в нее вклю-

чены как государственные органы (правительство Австралии), так и многочисленные негосударственные структуры (агентства и коммерческие организации, осуществляющие сертификацию). Механизм признания компетенций в Австралии был запущен в 1995 г. на основании Австралийской рамочной программы квалификаций (*Australian Qualifications Framework*).

Одной из организаций-партнеров в системе валидации знаний и навыков в Австралии является VETASSESS. Получение сертификата об имеющихся компетенциях в данной организации доступно не только гражданам Австралии, но и трудовым мигрантам, в том числе дистанционно. Таким образом, Австралийская рамочная программа квалификаций участвует не только в осуществлении образовательной и молодежной политики государства, но и в регулировании демографической и миграционной политики<sup>20</sup>. Основной целью политики становится инвестирование в человеческий капитал, привлечение высококвалифицированных кадров, повышение мобильности обучающихся и работников между образовательными учреждениями и сферами занятости, повышение престижа австралийской системы профессиональных квалификаций.

В США и Канаде политика признания неформального образования сконцентрирована на сертификации профессиональных компетенций и признании результатов предыдущего обучения.

### 3.4. США и Канада

Опыт Канады интересен с точки зрения признания не опыта соискателей, а знаний и навыков, которые они получили в результате практической деятельности. Для оценки результатов предыдущего обучения соискателя ряд организаций (колледжи, университеты, органы лицензирования и сертификации) используют письменные тесты. На национальном уровне вопросами признания результатов предшествующего образования занимаются государственные органы (Совет министров образования Канады) и общественные организации (Канадская ассоциация по оценке предшествующего обучения) [Литвинова, Саморуков, 2015. С. 20–21].

В США, как и в Австралии, система признания компетенций неформального образования опирается на существующую инфраструктуру бизнес-организаций, университетов и колледжей, осуществляющих валидацию и аккредитацию компетенций [Мухлаева, 2010. С. 160]. США являются мировым лидером по распространению и признанию онлайн-обучения: в настоящее время его бесплатно предоставляют ведущие университеты страны в таких сферах, как компьютерные технологии и ИТ,

---

<sup>20</sup> Australian Qualifications Framework. <https://www.aqf.edu.au/aqf-qualifications>

инновации и предпринимательство, робототехника, на платформах *FutureLearn*, *edX*, *Kadenze*, *Coursera* и др.<sup>21</sup>

### 3.5. Российская Федерация

Анализ статистических данных выявляет существенное отставание России от развитых стран по уровню распространенности и признания неформального образования, важного для развития человеческого капитала. По данным исследования, проведенного НИУ ВШЭ в 2018 г., в практики неформального обучения включены всего 20% россиян в возрасте от 25 до 64 лет. Соответствующие показатели в Германии, Франции и Швеции составляют от 52 до 84% [НИУ ВШЭ, 2018. С. 255].

Сегодня в Российской Федерации признание компетенций, полученных вне системы отечественных образовательных организаций, касается только формального образования и/или квалификации, полученных за рубежом. Оно предполагает официальное подтверждение значимости и уровня полученных в иностранном государстве образования и/или квалификации и предоставление их обладателю академических, профессиональных и/или иных прав. Решение о признании иностранного образования и/или иностранной квалификации принимает Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)<sup>22</sup>. В последние годы предпринимаются шаги к легитимации признания компетенций, полученных в системе неформального образования в РФ, в частности в сфере информационных технологий<sup>23</sup>. В государственной программе РФ «Развитие образования»<sup>24</sup>, рассчитанной на 2013–2022 гг., признается важность неформального образования. При этом эксперты отмечают, что система непрерывного образования, составной частью которой является неформальное обучение, в России до сих пор не сформирована<sup>25</sup>. Агентами развития неформального образования в нашей стране являются некоммерческие организации и бизнес-структуры, реализующие обра-

<sup>21</sup> Shah D., Brady B., Pickard L. (2019) 370 Online Courses with Real College Credit that You Can Access for Free. <https://www.classcentral.com/report/free-for-credit-moocs/>

<sup>22</sup> Федеральное государственное бюджетное учреждение «Главный государственный экспертный центр оценки образования». <https://nic.gov.ru/ru/proc/nic>

<sup>23</sup> Власти РФ в 2019–2021 гг. направят 2,9 млрд руб. на выпуск цифровых сертификатов на обучение. [https://1prime.ru/state\\_regulation/20190304/829769706.html](https://1prime.ru/state_regulation/20190304/829769706.html)

<sup>24</sup> Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. (с изменениями на 31 марта 2017 г.) // Справочная система «Техэксперт». <http://docs.cntd.ru/document/499091784>

<sup>25</sup> Двенадцать решений для нового образования. Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. [https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad\\_obrazovanie\\_Web.pdf](https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf)

зовательные проекты, создающие коммуникативные площадки и апробирующие инновационные образовательные технологии. Однако эти практики разрозненны и не включены в единый механизм признания компетенций, полученных путем неформального обучения. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, в числе наиболее серьезных препятствий к неформальному обучению граждане РФ называют сильную занятость на основном месте работы (27% респондентов), высокую стоимость неформального обучения (24%), неудобное время/место проведения занятий (15%) [OECD.Stat., 2019a].

Работа по созданию системы признания квалификаций в России начата, но продвигается небыстро и не всегда последовательно. Так, с 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238, регулирующий процедуру оценивания квалификации работников, а также тех, кто претендует на осуществление трудовой деятельности определенного вида<sup>26</sup>. Независимая оценка предполагает подтверждение соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта или квалификационным требованиям согласно законодательным актам РФ (ст. 2 Закона). Участниками системы независимой оценки квалификаций являются советы по профессиональным квалификациям, Национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям, Национальное агентство развития квалификаций, центры оценки квалификаций, а также работодатели и соискатели. Согласно ФЗ № 238 центры оценки квалификаций проводят независимую оценку в форме профессионального экзамена.

После принятия ФЗ № 238 в России стали создаваться советы по профессиональным квалификациям. По состоянию на сентябрь 2019 г. зарегистрировано 37 таких советов. Их полномочия достаточно широки: это организация разработки и утверждение оценочных средств по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами при проведении профессионального экзамена; проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования; проведение не реже одного раза в два года мониторинга рынка труда; разработка профессиональных стандартов и квалификационных требований. Однако новый формат взаимодействия работодателей, соискателей должностей и организаций, оценивающих профессиональные квалификации, с большим трудом вписывается в реальную социальную практику. В частности, по причине «недостаточного

---

<sup>26</sup> Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/)

понимания руководителями предприятий и отраслей необходимости формирования и развития Национальной системы профессиональных квалификаций» [Горгадзе, 2016].

На наш взгляд, существующий функционал советов по профессиональным квалификациям слишком широк. В советы входят общественные организации, и очевидно, что они не в состоянии реализовать эти полномочия собственными силами и средствами. Сравнивая российский опыт внедрения процедур оценки квалификаций с зарубежным, можно предположить, что причины медленного развития данной системы кроются не только в низкой исполнительской дисциплине [Там же. С. 78]. На российском рынке труда реальные работодатели (малый и средний бизнес в том числе) имеют разные стратегические цели, их подходы к управлению персоналом — а значит, человеческим капиталом — различаются. Лишь компании с высоким уровнем зрелости и крупные организации, реализующие в своей кадровой политике переход от управления персоналом к развитию человеческого капитала компании, осознают реальную потребность в независимой оценке компетенций и готовы инвестировать в нее средства. А большинством работодателей «создание государством соответствующей нормативно-правовой базы и стремление провести ее в жизнь воспринимается как бюрократическое давление, ведущее в том числе к неоправданным затратам, экономическая эффективность и общественная составляющая системы, которая должна обеспечить ее независимость, зачастую не очевидны» [Горгадзе, 2016. С. 78]. Институционализация новых практик — это всегда сложный социальный процесс, и форсирование событий «сверху» порой приводит к результатам, противоположным запланированным. Ограниченное количество проведенных процедур сертификации неформальных компетенций в РФ, вполне вероятно, связано и со слабой информированностью населения о новых возможностях подтверждения компетенций, и с недоверием работодателей к новым инструментам признания квалификаций. Причины низкой вовлеченности населения в такие практики требуют отдельной проработки и дальнейшего изучения.

Таким образом, уровень развития и структура национальной системы признания компетенций, полученных в неформальном образовании, тесно связаны с экономическими и культурными особенностями той или иной страны. Непосредственное влияние на эту систему оказывают экономическая политика государства, уровень технологического развития, положение на рынке труда, миграционная политика. Приоритетными целями развития системы признания неформального образования в европейских странах являются снижение уровня безработицы, обеспечение возможности обучения в течение всей жизни, распространение социальной инклюзии. Аудит навыков как

Таблица 1. **Национальные системы признания компетенций, полученных в неформальном образовании**

Страна	Группа стран по уровню вовлеченности взрослого населения в неформальное образование	Вид признаваемых компетенций	Механизмы признания компетенций
Европа			
Франция	С развитой системой	Профессиональные	«Признание опыта» ( <i>Validation des acquis de l'expérience, VAE</i> ) Открытые образовательные ресурсы
Финляндия	Лидеры	Профессиональные Общекультурные Полученные в результате волонтерской работы	Модель свободных искусств и наук Система компетентностно ориентированных квалификаций ( <i>Competence Based Qualifications, CBQs</i> ) Система профессионального образования и тренинга (VET) Национальная ассоциация мастер-классов ( <i>Valtakunnallinen työpajayhdistys</i> )
Испания	С развитой системой	Профессиональные	Программа <i>Acredita</i> Признание компетенций проф-союзами, торговыми палатами и бизнес-организациями
Люксембург	–	Полученные молодежью в результате волонтерской работы Профессиональные	Государственные органы
Ирландия	С развитой системой	Профессиональные Социокультурные Первичное образование, полученное в результате волонтерской деятельности либо жизненного опыта (включая досуговую деятельность)	Система «Образовательное облако»
Азия и Средний Восток			
Турция	С низкой степенью вовлеченности	Профессиональные Неформальные, полученные студентами в ходе обучения	Университеты Национальная система признания профессиональных квалификаций в органах, лицензированных Национальной аккредитационной организацией
Республика Корея	Страны с развитой	Полученные в результате самообразования	Система получения академических степеней через самообразование ( <i>The System of Academic Degrees Acquisition through Self-Education, Dok-Hack-Sa</i> )

Страна	Группа стран по уровню вовлеченности взрослого населения в неформальное образование	Вид признаваемых компетенций	Механизмы признания компетенций
			Система академических кредитов ( <i>Academic Credit Bank System</i> )
Индия	С низкой степенью вовлеченности	Профессиональные Неформальные, полученные студентами в ходе обучения	Институты индустриального образования под эгидой Министерства труда и занятости Национальная рамочная программа признания навыков и квалификаций
Австралия и Океания			
Австралия	Лидеры	Профессиональные	Австралийская рамочная программа квалификаций ( <i>Australian Qualifications Framework</i> )
Северная Америка			
США	Лидеры	Профессиональные	Инфраструктура бизнес-организаций, университетов и колледжей, осуществляющих валидацию МООК
Канада	Лидеры	Профессиональные Полученные в результате практической деятельности	Государственные органы Общественные организации (Канадская ассоциация по оценке предшествующего обучения)
Российская Федерация	С низкой степенью вовлеченности	Профессиональные	Национальное агентство развития квалификаций Советы по профессиональным квалификациям Центры оценки квалификаций (проводят профессиональные экзамены)

Источник: Данные авторского исследования на основе анализа нормативных документов.

основной инструмент системы признания неформального образования подразумевает применение комбинации методов или отдельных приемов подтверждения компетенций: портфолио, тестирование и проведение экзамена, интервью, дебаты или диалог, наблюдение, симуляция ситуаций, отчеты третьих лиц, декларативные методы. Страны Восточной Азии в большей степени ориентированы на признание цифровых компетенций, а также на интеграцию признания неформального образования в общую образовательную политику. США, Австралия и Канада в качестве площадок для сертификации знаний и опыта прошедшего обучения используют учреждения высшего образования и специализированные коммерческие организации, проводящие оценивание. Альтернативные неформальные программы распространены в странах, где формальное образование

не охватывает все категории населения<sup>27</sup>. Особенности национальных систем признания компетенций, полученных в неформальном образовании, представлены в табл. 1.

Международные и национальные документы формируют общие рамки для признания компетенций, однако реальные работодатели, заинтересованные в повышении конкурентоспособности своей компании, при отборе персонала применяют собственные технологии и инструменты оценки уровня навыков и умений сотрудников. На практике при трудоустройстве некоторые работодатели не ограничиваются проверкой наличия у соискателя диплома, а просят продемонстрировать навыки и компетенции практической деятельности, выполнив конкретные задания в условиях моделирования рабочей ситуации. При этом оцениваются как профессиональные (*hard skills*), так и общекультурные компетенции (*soft skills*), а также цифровые навыки (*digital skills*). Работодатели ставят перед кадровыми службами конкретную задачу: убедиться в наличии у соискателя реальных навыков, независимо от того, где и как он их получил. Наличие диплома не является обязательным условием трудоустройства. Такие практики подбора персонала приобрели широкое распространение, в том числе в транснациональных компаниях. При этом каждый работодатель реализует свою политику в отношении признания компетенций сотрудников, разрабатывает собственные инструменты и механизмы для оценки их умений и навыков, полученных самостоятельно в неформальном обучении. Рассмотрим кейсы компаний, раскрывающие модели и механизмы признания компетенций.

#### **4. Модели признания компетенций в корпоративной среде: интересы работодателей и работников**

В ведущей высокотехнологичной компании из Нидерландов, специализирующейся на производстве сложного медицинского оборудования, энергоэффективных светотехнических решений, техники для дома, используется разноуровневая система сертификации навыков сотрудников. Работники могут использовать неформальное обучение и самообразование, при этом обязательно должны сдать сертификационный экзамен по конкретным навыкам. Работник может сразу прийти на сертификационный экзамен, однако он организован так, что его невозможно сдать без подготовки. Компания обеспечивает возможность подготовиться к экзамену: электронные курсы, обсуждение в системе корпоративных сообществ, специальную литературу. Ежегодно в компании проводится 26 тыс. сертификаций, их

##### **4.1. Кейс компании Philips**

---

<sup>27</sup> Международная стандартная классификация образования. МСКО 2011.  
<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscled-2011-ru.pdf>

стоимость составляет 146 тыс. долларов, примерно 3 доллара за сертификацию<sup>28</sup>.

Компания *Philips* инициирует образовательные программы, семинары и симпозиумы с участием ведущих международных экспертов в своей отрасли. Тем самым она стимулирует саморазвитие и обучение своих сотрудников, в том числе неформальное, при этом четко формулирует требования к уровню компетенций и оценивает реальные навыки на сертификационном экзамене. При отборе персонала кадровые службы ориентируются не на наличие формального диплома, а на способность соискателя пройти сертификацию своих навыков в компании. Высокий уровень конкурентоспособности компании и ее инновационных разработок свидетельствует, в частности, и об эффективности такой модели признания компетенций и развития человеческого капитала на корпоративном уровне.

#### 4.2. Кейс компании *Siemens*

Немецкий концерн *Siemens*, работающий в области электротехники, электроники, медицинского оборудования и светотехники, реализует другую модель оценки компетенций и признания неформального образования своих сотрудников. В корпорации создана платформа *My World of Education* («Мой мир обучения»), где представлены различные образовательные ресурсы. При регистрации сотрудники должны сначала пройти оценку своих компетенций, по итогам которой они получают индивидуальные рекомендации: какие курсы им необходимо освоить. После самостоятельного обучения можно вновь пройти процедуру оценки и признания компетенций<sup>29</sup>. Такая политика корпорации настраивает сотрудников компании *Siemens* на постоянное саморазвитие, позволяет объективно оценивать свои возможности и потребности в обучении, получать признание приобретенных знаний и навыков и использовать их в работе.

#### 4.3. Кейс компании *General Electric*

Ведущая американская компания в сфере производства различных видов техники, а также широкого спектра военной продукции на базе кампуса в Кротонвилле дает возможность сотрудникам развивать не только профессиональные, но и общекультурные компетенции, такие как *mindfulness* — осознанность. Под руководством тьютора студенты развивают *soft skills* посредством индивидуальных консультаций, направленных на поиск и проработку собственных сильных и слабых сторон, а также с помощью групповых занятий, включая пешие походы. Основная цель таких видов деятельности — сформировать у сотрудников пять основных компетенций, важных для компании:

<sup>28</sup> Технологии самообразования: учись учиться // EduTech. Информационно-аналитический бюллетень КУ Сбербанка. 2018. № 8 (20). С. 5.

<sup>29</sup> Там же.

сфокусированность на внешней среде, «чистое» мышление, во-ображение и смелость в генерировании идей, вера в собственную уникальность, навык экспертизы<sup>30</sup>.

*Google* использует собственные силы в преподавании курсов, необходимых сотрудникам для построения карьеры, в том числе и относящихся к дополнительному образованию, например кик-боксинг или навыки общения для инженерных специальностей. Сотрудники компании активно принимают участие в *Googler for Googler* — программе, в которой сотрудники обучают друг друга тому, что хорошо знают и умеют делать: навыкам риторики и кризис-менеджменту, профориентации и принципам социологии<sup>31</sup>. *Google* отмечает, что со временем такие люди начинают преподавать не хуже тех, у кого преподавание было основной специальностью.

#### 4.4. Кейс компании *Google*

ПАО «Сбербанк» — один из ведущих российских банков, который является активным участником осуществления экономической и социальной политики страны<sup>32</sup>. Свою задачу компания видит в том, чтобы не только «помочь сотрудникам выбрать траекторию карьерного развития, но и предоставить им инструменты для самообразования и саморазвития»<sup>33</sup>. В компании создана многоуровневая система оценки и обучения персонала, включающая корпоративный университет и виртуальную школу. Корпоративный университет Сбербанка создан в 2012 г. Организация имеет лицензию на реализацию программ дополнительного профессионального образования, всего разработано более 100 программ развития профессиональных и корпоративных компетенций<sup>34</sup> как для менеджеров разного уровня, так и для вновь принятых сотрудников. С 2018 г. в компании внедрена система *Success Factor* — платформа, на которой есть модули для подбора, адаптации, оценки сотрудников, организации их карьерного развития и обучения. Данный сервис анализирует опыт работы специалиста, его карьерную траекторию, динамику продвижения с одной позиции на другую. На основе этой информации формируется образовательный контент: видеоролики для просмотра, книги, которые следует прочитать, занятия

#### 4.5. Кейс компании «Сбербанк»

---

<sup>30</sup> Chartered Management Institute (2015) Internal Culture Club: Five Leading Corporate Universities. <https://www.managers.org.uk/insights/news/2015/may/internal-culture-club-five-leading-corporate-universities>

<sup>31</sup> Как учатся сотрудники в Google? [http://www.parta.com.ua/articles/interesting\\_edu/312/](http://www.parta.com.ua/articles/interesting_edu/312/)

<sup>32</sup> Миссия и ценности. <https://www.sberbank.ru/ru/about/today/mission>

<sup>33</sup> Технологии самообразования: учись учиться // EduTech. Информационно-аналитический бюллетень КУ Сбербанка. 2018. № 8 (20). С. 10.

<sup>34</sup> Об Университете. <https://sberbank-university.ru/about/university/>

и тренинги, которые целесообразно пройти. Несколько сервисов параллельно обеспечивают обратную связь от обучения, позволяющую отслеживать, насколько тот или иной сотрудник продвинулся в освоении компетенции.

Фактически Сбербанк представляет собой самообучающуюся организацию. Активно используются разные технологии неформального обучения сотрудников и клиентов: симуляция, геймификация, микрообучение и электронное обучение. Для стажеров, сотрудников и руководителей функционирует «виртуальная школа». Слушателям предоставляется огромный выбор различных учебных материалов (видеолекции, которые читают лучшие преподаватели; мультимедийные курсы; возможность пользоваться уникальной онлайн-библиотекой Сбербанка)<sup>35</sup>. Большинство семинаров и обучающих материалов находятся в открытом доступе, большое внимание компания уделяет обучению населения финансовой грамотности. Неформальное образование как сотрудников, так и клиентов компании выступает в качестве движущей силы корпоративного развития.

#### 4.6. Кейс компании «Северсталь»

ПАО «Северсталь» — российская горнодобывающая и металлургическая компания, имеющая несколько предприятий за рубежом. Для обучения персонала в компании применяются коучинг-сессии, бизнес-тренинги, конференции, семинары и языковые курсы. Целью обучения является повышение эффективности как организации в целом, так и каждого сотрудника в отдельности.

Оценивая управленческий персонал «Северстали», кадровые службы в первую очередь обращают внимание на аналитические способности, открытость изменениям, нацеленность на результат, навыки взаимодействия. Для оценки данных компетенций используются тестирование (тест вербальных способностей, тест числовых способностей), структурированное интервью, кейс-интервью, оценки по итогам стажировки<sup>36</sup>.

Таким образом, организация неформального образования в рамках корпоративных университетов имеет определенные преимущества: возможность выбора содержания образовательной программы в соответствии с задачами компании; индивидуальный подход к обучению, учитывающий способности и потребности сотрудника (применение разных образовательных технологий для достижения результата); оптимальные условия для выявления сотрудников с лидерскими качествами и их про-

<sup>35</sup> Технологии самообразования: учись учиться // EduTech. Информационно-аналитический бюллетень КУ Сбербанка. 2018. № 8 (20). С. 11.

<sup>36</sup> Афанасьев Д. В. Корпоративный университет «Северсталь» как инструмент развития бизнеса. <http://altrc.ru/library/21/711/>; Северсталь. Программы развития. <https://www.severstal.com/rus/careers/professionals/developing>

движения в рамках компании, а также развитие компетенций лидера у сотрудников, не проявивших ранее таких качеств (преимуществом такого обучения является отсутствие необходимости дополнительного признания полученных компетенций); совершенствование корпоративной культуры; поддержка инноваций за счет индивидуального подхода к обучению сотрудников. Обучение, организуемое в рамках компании, может быть сфокусировано на достижении нескольких наиболее важных для компании целей. Тем самым обеспечивается его высокая эффективность. Такими целями могут быть усиление приверженности сотрудников ценностям компании; профессиональное развитие и удержание в компании нового поколения талантливых сотрудников; создание собственной среды в рамках отрасли; укрепление коммуникации внутри компании. Типы компетенций, которые могут быть развиты в рамках неформального образования, и инструменты их признания корпорациями отражены в табл. 2.

Особенностью неформального образования в корпоративных университетах является скорость перехода от знаний к практике — к применению компетенций в реальной деятельности. Неформальное образование на корпоративном уровне реализуется в новых форматах, позволяющих сблизить индивидуальные цели сотрудника и цели компании: это, к примеру, *meet-up* (встреча экспертов одной отрасли), хакатон (встреча экспертов разных отраслей), обмен лучшими практиками, микрокурсы («Я обучаю и учу»), встречи сообществ экспертов и практиков. Компании используют собственные и внешние разработки, в том числе электронные ресурсы, для обучения сотрудников. В корпоративном университете РЖД существует каталог открытых электронных курсов по управлению персоналом, лидерству, развитию подчиненных, работе с клиентами и по другим темам, связанным с эффективным руководством деятельностью организации<sup>37</sup>. Центр дистанционного обучения «Газпром — корпоративный институт» предлагает более 200 электронных курсов по направлениям: менеджмент организации, добыча и транспортировка газа, управление финансами, управление персоналом, промышленная безопасность, информационные технологии, проектная деятельность, личностный рост<sup>38</sup>. В корпоративном университете РУСАЛа реализуются следующие онлайн-курсы по развитию персонала: стажировки в смежных подразделениях, «школа мастеров», «школа наставничества», модульное обучение кадрового резерва, программа «Новое поколение», корпоративный центр молодежных инициа-

---

<sup>37</sup> Открытые курсы (Университет РЖД). [https://curzd.ru/view\\_doc.html?mode=course\\_catalog\\_new](https://curzd.ru/view_doc.html?mode=course_catalog_new)

<sup>38</sup> Электронное обучение (Газпром — Корпоративный институт). <https://institute.gazprom.ru/education/distance/>

Таблица 2. Признание компетенций, полученных в неформальном образовании, в корпоративной среде

Компания	Вид признаваемых компетенций	Корпоративные механизмы и инструменты признания компетенций
Зарубежные		
Philips	<i>Hard skills</i> <i>Soft skills</i>	Сертификационный экзамен
Siemens	<i>Hard skills</i> <i>Soft skills</i>	Платформа <i>My World of Education</i> («Мой мир обучения») Оценка компетенций
General Electric	<i>Soft skills</i> ( <i>mindfulness</i> , сфокусированность на внешней среде, «чистое» мышление, воображение и смелость в генерировании идей, вера в собственную уникальность, навык экспертизы)	Оценка компетенций
Google	<i>Soft skills</i> (навыки риторики и кризис-менеджмент, профориентация и принципы социологии)	Центральная учебная программа <i>Googler for Googler</i>
Российские		
Сбербанк	<i>Hard skills</i> <i>Soft skills</i>	Многоуровневая система оценки и обучения Корпоративный университет Виртуальная школа Система <i>Success Factor</i> Траектории карьерного развития
Северсталь	<i>Hard skills</i> <i>Soft skills</i> (аналитические способности, открытость изменениям/новому, нацеленность на результат, навыки взаимодействия)	Тестирование, структурированные интервью, кейс-интервью, оценки по итогам стажировки

Источник: Данные авторского исследования на основе анализа материалов компаний.

тив «Лаборатория РУСАЛа». Система дистанционного обучения функционирует на платформе «Прометей 5.0», позволяющей сотрудникам работать с электронными учебными ресурсами как из внутренней корпоративной сети, так и через интернет, используя любые устройства, в том числе смартфоны. Университет активно разрабатывает компьютерные тренажеры и электронные курсы по рабочим профессиям<sup>39</sup>.

Сфокусированность корпоративного неформального образования на конкретных целях данной компании дает возмож-

<sup>39</sup> Как РУСАЛ готовит кадровый резерв: «школа мастеров», «школа наставничества», «Новое поколение» и другие проекты. [http://www.up-pro.ru/library/personnel\\_management/strategy/shkola-rusal.html](http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/strategy/shkola-rusal.html)

ность создавать узкоспециализированный и значимый контент обучающих программ и развивать индивидуальные образовательные траектории. Новые компетенции сотрудников позволяют изменить традиционную модель бизнеса в условиях цифровизации экономики.

На современном рынке труда в отдельных отраслях профессиональной деятельности сертификаты и дипломы, полученные в неформальном обучении, имеют особую ценность — в частности, в сфере информационных технологий, где навыки и компетенции устаревают особенно быстро, за 1,5–2 года. Для работодателя наибольшую ценность представляет международная сертификация IT-специалистов — официальное подтверждение компанией-вендором глубоких знаний и навыков специалиста по работе с продуктом компании. Такая сертификация на начальном этапе карьеры специалиста в области IT является гарантией получения работы. Наиболее востребованы у работодателей сегодня сертификаты следующих компаний-вендоров: *Microsoft Certified Professional, Oracle, Cisco, Linux*. Получить их можно посредством неформального образования: заочного и заочно-дистанционного онлайн-обучения. Существуют как платные, так и бесплатные системы сертификации (например, сертификат можно получить бесплатно на платформах *oracle.com, cisco.com, juniper.net, avaya.com* и др.)

Среди современных корпораций можно выделить несколько типов на основании их отношения к полученным в неформальном образовании опыту и профессиональным навыкам, а также к наличию диплома о высшем образовании как критериям отбора соискателей. К первому типу относятся корпорации, трудоустройство в которые возможно только при наличии диплома о высшем образовании; они работают в таких сферах, как медицина, авиация, строительная отрасль. В корпорациях второго типа работу можно получить при наличии практического опыта, наработанных связей или баз клиентов; диплом об окончании университета по-прежнему обязателен при трудоустройстве, но уже, скорее, как формальная справка. Наконец, третий тип составляют корпорации, декларирующие возможность трудоустройства без высшего образования — и их с каждым годом становится больше. С помощью создания корпоративных университетов такие компании самостоятельно формируют и совершенствуют свой человеческий капитал. К отраслям, где возможно трудоустройство без высшего образования, относятся информационные технологии, медиасфера, гостиничный бизнес.

Актуальным средством неформального образования сегодня стали МООК. В корпоративном обучении МООК признаются прежде всего как инструмент развития человеческих ресурсов (личных качеств и неформальных компетенций), а также

как дополнение к профессиональному обучению, предоставляемому компанией. Компании возлагают на онлайн-обучение большие надежды: сокращение затрат на обучение персонала, предоставление актуальных и высококачественных знаний, развитие передовых компетенций и создание профессиональных сетей. Препятствиями в использовании корпорациями онлайн-обучения нередко становятся административные барьеры (правовые ограничения, необходимость обеспечения конфиденциальности) и недостаток опыта в создании собственных курсов. Последнее успешно решается посредством кооперации с более опытной в онлайн-обучении организацией, что продемонстрировали немецкая компания SAP SE и Всемирная организация здравоохранения, совместно создавшие ряд обучающих приложений, а также частная образовательная организация *Udacity* и корпорация *Google*.

Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд рекомендаций, которые позволят активнее внедрять в России практики неформального обучения и механизмы оценки полученных в нем компетенций.

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

Во-вторых, реализация пилотных проектов на корпоративном и региональном уровне, формирование позитивных кейсов независимой оценки и признания компетенций (например, создание центров компетенций, независимых центров сертификации), их позиционирование в качестве примеров успешной практики может способствовать развитию неформального образования, ускорит институциональные изменения.

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

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

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

**Литература**

1. Бабаева Э. С. (2015) История неформального образования за рубежом // Гуманизация образования. № 2. С. 131–137.
2. Горгадзе А. А. (2016) Формирование советами по профессиональным квалификациям инфраструктуры по системе оценки квалификации на основе анализа публичной информации, размещенной на интернет-сайтах советов. <http://media.rspp.ru/document/1/3/6/36a96663cf4debd85294d23a4016ac3f.pdf>
3. Илакавичус М. Р. (2015) Эффективность неформальных образовательных практик для мигрантов и членов их семей // Молодой ученый. № 15. С. 584–587.
4. Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. (2019) Век живи — век учись: непрерывное образование в России. М.: Изд. дом ВШЭ.
5. Курзаева Л. В., Овчинникова И. Г., Чичиланова С. А., Белоусова И. Д., Курчатова Б. В. (2015) Рамочная модель квалификационных требований в системе непрерывного образования // Современные наукоемкие технологии. № 12–3. С. 512–516.
6. Литвинова Н. П., Саморуков В. И. (2015) Опыт признания компетенций, полученных в неформальном и информальном образовании, в зарубежных странах // Современное образование. № 4. С. 17–35.
7. Мухлаева Т. В. (2010) Международный опыт неформального образования взрослых // Человек и образование. № 4. С. 158–162.
8. Нестеров А. Г., Щербакова Ю. Е. (2012) Вопросы непрерывного образования в документах парламентской ассамблеи Совета Европы // Научный диалог. № 5. С. 38–45.
9. НИУ ВШЭ (2018) Индикаторы образования: 2018: стат. сб. М.: НИУ ВШЭ.
10. Смит Н. Л., Илькевич С. В. (2018) Валидация неформального обучения как нового социального института в России // Педагогика. № 2. С. 15–25.
11. Федорова И. А. (2010) Сравнительный анализ национальных рамок квалификаций в области высшего образования в России и странах ЕС // Омский научный вестник. № 2 (86). С. 143–146.
12. Ahn J., Pellicone A., Butler B. (2014) Open Badges for Education: What Are the Implications at the Intersection of Open Systems and Badging? // Research in Learning Technology. Vol. 22. No 1. P. 1–13. <https://doi.org/10.3402/rlt.v22.23563>
13. Ainsworth H. L., Eaton S. E. (2010) Formal, Non-formal and Informal Learning in the Sciences // Education Resources Information Center (ERIC): database. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED511414.pdf>
14. Berger A., Croll J. (2012) Training in Basic Internet Skills for Special Target Groups in Non-Formal Educational Settings. Conclusions from Three Pilot Projects // Research in Learning Technology. Vol. 20. No 4. P. 377–398. <https://doi.org/10.3402/rlt.v20i0.18700>
15. Carro L. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country report. Spain. [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_ES.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_ES.pdf)
16. Eurostat (2016) Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>
17. Grajčevci A., Shala A. (2016) Formal and Non-Formal Education in the New Era // Action Researcher in Education. No 7. P. 119–130.
18. Hansen E. J. (2015) The Problem of Equality in the Danish Educational Structure // Acta Sociologica. Vol. 16. No 4. P. 258–278. <https://doi.org/10.1177/000169937301600402>.

19. Jansen D., Konings L. (eds) The 2018 OpenupEd Trend Report on MOOCs. Maastricht, NL: EADTU. [https://www.openuped.eu/images/Publications/The\\_2018\\_OpenupEd\\_trend\\_report\\_on\\_MOOCs.pdf](https://www.openuped.eu/images/Publications/The_2018_OpenupEd_trend_report_on_MOOCs.pdf)
20. Karttunen A. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country report. Finland. [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_FI.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_FI.pdf)
21. Mathou C. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country Report. France. [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_FR.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_FR.pdf)
22. OECD.Stat (2019a) Adult Education and Learning: Barriers to Participation. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79308#>
23. OECD.Stat (2019b) Adult Education and Learning: Non-Formal Education. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79308#>
24. OECD (2017) Employment and Skills Strategies in Turkey. <http://www.oecd.org/turkey/employment-and-skills-strategies-in-turkey-9789264279506-en.htm>
25. Quinn J. (2017) Respecting Young People's Informal Learning: Circumventing Strategic Policy Evasions // Policy Futures in Education. Vol. 16. No 2. P. 144–155. doi:10.1177/1478210317736223.
26. Sang-Duk Choi. (2007) OECD Thematic Review on Recognition of Non-Formal and Informal Learning. Country Background Report. Republic of Korea. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41679912.pdf>
27. Singh M., Duvekot R. (2013) Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.
28. Souto-Otero M. (2016) Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe: Research, Policies, Legitimacy and Survival // S. Bohlinger, K. Dang, G. Klatt (eds) Education Policy: Mapping the Landscape and Scope. Frankfurt: Peter Lang. P. 511–535.
29. Tiven M. B., Fuchs E. R., Bazari A., MacQuarrie A. (2018) Evaluating Global Digital Education: Student Outcomes Framework. New York, NY: Bloomberg Philanthropies and the Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/pisa/Evaluating-Global-Digital-Education-Student-Outcomes-Framework.pdf>
30. UNESCO Institute for Lifelong Learning (2010) Global Report on Adult Learning and Education. [http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE\\_en.pdf](http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE_en.pdf)
31. UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases. <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/qualification-frameworks/global-inventory-regional-and-national-qualifications>
32. Villar F., Celdrán M. (2013) Learning in Later Life: Participation in Formal, Non-Formal and Informal Activities in a Nationally Representative Spanish Sample // European Journal Ageing. Vol. 10. No 2. P. 135–144. doi: 10.1007/s10433-012-0257-1.
33. Werquin P. (2010) Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf>

## Non-Formal and Informal Learning: International Recognition Practices

### Marina Kicherova

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, Institute of Finance and Economics, University of Tyumen. E-mail: m.n.kicherova@utmn.ru

Authors

### Evgeny Zyuban

Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting, Analysis and Auditing, Institute of Finance and Economics, University of Tyumen. E-mail: e.v.zyuban@utmn.ru

### Ekaterina Muslimova

Assistant Teacher, Department of Modern History and World Politics, Institute of Social Sciences and Humanities, University of Tyumen. E-mail: e.o.muslimova@utmn.ru

Address: 6 Volodarskogo Str., 625003 Tyumen, Russian Federation.

This article explores how non-formal and informal learning evolved in the light of the global processes of digitization and technology modernization. A cross-country analysis of participation in non-formal and informal learning activities is carried out, dwelling on the key models of recognition of such learning (based on the findings from Europe, Asia, the United States, and Australia). It is shown that social and legal aspects relative to the recognition of non-formal and informal learning differ dramatically across countries, affecting their economies, socioeconomic development, and pace of technological innovation. Recognition of non-formal and informal learning occurs at three levels. Internationally, competence standards and recognition mechanisms are designed. On a national scale, every country elaborates public documents regulating its specific mechanisms of validating and recognizing non-formal and informal learning. National differences in competence recognition practices manifest themselves where a number of countries offer accreditation of competences, and some recognize the skills acquired in volunteering, leisure and sociocultural activities. Finally, the local level reflects the interests of labor market stakeholders, such as corporations, employees and employers. The article also emphasizes the role of corporate universities in advocating the policy of competence recognition in non-formal and informal learning.

Abstract

non-formal learning, informal learning, competence, recognition of non-formal and informal learning, validation of non-formal and informal learning, competence recognition, competence certification, nostrification, corporate universities.

Keywords

Ahn J., Pellicone A., Butler B. (2014) Open Badges for Education: What Are the Implications at the Intersection of Open Systems and Badging? *Research in Learning Technology*, vol. 22, no 1, pp. 1–13. <https://doi.org/10.3402/rlt.v22.23563>

References

Ainsworth H. L., Eaton S. E. (2010) Formal, Non-formal and Informal Learning in the Sciences. *Education Resources Information Center (ERIC): database*. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED511414.pdf> (accessed 30 January 2020).

- Babaeva E. (2015) Istoriya neformalnogo obrazovaniya za rubezhom [The History of Informal Education Abroad]. *Gumanizatsiya obrazovaniya/Humanization of Education*, no 2, pp. 131–137.
- Berger A., Croll J. (2012) Training in Basic Internet Skills for Special Target Groups in Non-Formal Educational Settings. Conclusions from Three Pilot Projects. *Research in Learning Technology*, vol. 20, no 4, pp. 377–398. <https://doi.org/10.3402/rlt.v20i0.18700>
- Carro L. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country report. Spain. Available at: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_ES.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_ES.pdf) (accessed 30 January 2020).
- Eurostat (2016) Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf> (accessed 30 January 2020).
- Fedorova I. (2010) Sravnitelny analiz natsionalnykh ramok kvalifikatsiy v oblasti vysshego obrazovaniya v Rossii i stranakh ES [Comparative Analysis of the National Frameworks of Qualification in the Higher Education Area in Russia and European Union]. *Omskiy nauchnyy vestnik/Omsk Scientific Bulletin*, no 2 (86), pp. 143–146.
- Gorgadze A. (2016) Formirovanie sovetami po professionalnym kvalifikatsiyam infrastruktury po sisteme otsenki kvalifikatsii na osnove analiza publichnoy informatsii, razmeshchennoy na internet-saitakh sovetov [Formation by Professional Qualifications Councils of the Infrastructure for the Qualification Assessment System Based on the Analysis of Public Information Posted on the Internet Sites of the Councils]. Available at: <http://media.rsp.ru/document/1/3/6/36a96663cf4debd85294d23a4016ac3f.pdf> (accessed 30 January 2020).
- Grajčevci A., Shala A. (2016) Formal and Non-Formal Education in the New Era. *Action Researcher in Education*, no 7, pp. 119–130.
- Hansen E. J. (2015) The Problem of Equality in the Danish Educational Structure. *Acta Sociologica*, vol. 16, no 4, pp. 258–278. <https://doi.org/10.1177/000169937301600402>
- Ilakavichus M. (2015) Effektivnost neformalnykh obrazovatelnykh praktik dlya migrantov i chlenov ikh semey [Effectiveness of Informal Educational Practices for Migrants and Their Families]. *Molodoy uchenyi*, no 15, pp. 584–587.
- Jansen D., Konings L. (eds) *The 2018 OpenupEd Trend Report on MOOCs*. Maastricht, NL: EADTU. Available at: [https://www.openuped.eu/images/Publications/The\\_2018\\_OpenupEd\\_trend\\_report\\_on\\_MOOCs.pdf](https://www.openuped.eu/images/Publications/The_2018_OpenupEd_trend_report_on_MOOCs.pdf) (accessed 30 January 2020).
- Karttunen A. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country report. Finland. Available at: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_FI.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_FI.pdf) (accessed 30 January 2020).
- Korshunov I., Gaponova O., Peshkova V. (2019) *Vek zhivi—vek uchis: nepreryvnoe obrazovanie v Rossii* [Century Live-Century Learn: Lifelong Education in Russia]. Moscow: HSE.
- Kurzaeva L., Ovchinnikova I., Chichilanova S., Belousova I., Kurchatov B. (2015) Ramochnaya model kvalifikatsionnykh trebovaniy v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya [Frame Model of Qualification Requirements in System of Continuous Education]. *Sovremennyye naukoemkie tekhnologii/Modern High Technologies*, no 12–3, pp. 512–516.
- Litvinova N., Samorukov V. (2015) Opyt priznaniya kompetentsiy, poluchennykh v neformalnom i informalnom obrazovanii, v zarubezhnykh stranakh [Experience of Recognition of Competences Obtained in Non-Formal and In-

- formal Education in Foreign Countries]. *Sovremennoe obrazovanie*, no 4, pp. 17–35.
- Mathou C. (2016) 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country Report. France. Available at: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_FR.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_FR.pdf) (accessed 30 January 2020).
- Mukhlaeva T. (2010) Mezhdunarodnyi opyt neformalnogo obrazovaniya vzroslykh [International Experience of Non-Formal Adult Education]. *Che-lovek i obrazovanie/Man and Education*, no 4, pp. 158–162.
- Nesterov A., Scherbakova Yu. (2012) Voprosy nepreryvnogo obrazovaniya v dokumentakh parlamentskoy assamblei Soveta Evropy [Lifelong Learning Issues in the Council of Europe Parliamentary Assembly's Documents]. *Nauchnyy dialog/Scientific Dialogue*, no 5, pp. 38–45.
- NRU HSE (2018) *Indicators of Education in the Russian Federation 2018: Data Book*. Moscow: HSE.
- OECD.Stat (2019a) Adult Education and Learning: Barriers to Participation. Available at: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79308#> (accessed 30 January 2020).
- OECD.Stat (2019b) Adult Education and Learning: Non-Formal Education. Available at: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79308#> (accessed 30 January 2020).
- OECD (2017) Employment and Skills Strategies in Turkey. Available at: <http://www.oecd.org/turkey/employment-and-skills-strategies-in-turkey-9789264279506-en.htm> (accessed 30 January 2020).
- Quinn J. (2017) Respecting Young People's Informal Learning: Circumventing Strategic Policy Evasions. *Policy Futures in Education*, vol. 16, no 2, pp. 144–155. doi:10.1177/1478210317736223.
- Sang-Duk Choi. (2007) *OECD Thematic Review on Recognition of Non-Formal and Informal Learning. Country Background Report. Republic of Korea*. Available at: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41679912.pdf> (accessed 30 January 2020).
- Singh M., Duvekot R. (2013) *Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- Smit N., Ilkevich S. (2018) Validatsiya neformalnogo obucheniya kak novogo sotsialnogo instituta v Rossii [Validation of Non-Formal Learning as a New Social Institution in Russia]. *Pedagogika*, no 2, pp. 15–25.
- Souto-Otero M. (2016) Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe: Research, Policies, Legitimacy and Survival. *Education Policy: Mapping the Landscape and Scope* (eds S. Bohlinger, K. Dang, G. Klatt), Frankfurt: Peter Lang, pp. 511–535.
- Tiven M. B., Fuchs E. R., Bazari A., MacQuarrie A. (2018) *Evaluating Global Digital Education: Student Outcomes Framework*. New York, NY: Bloomberg Philanthropies and the Organisation for Economic Co-operation and Development. Available at: <https://www.oecd.org/pisa/Evaluating-Global-Digital-Education-Student-Outcomes-Framework.pdf> (accessed 30 January 2020).
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2010) Global Report on Adult Learning and Education. Available at: [http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE\\_en.pdf](http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE_en.pdf) (accessed 30 January 2020).
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases. Available at: <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/qualification-frameworks/global-inventory-regional-and-national-qualifications> (accessed 30 January 2020).

Villar F., Celdrán M. (2013) Learning in Later Life: Participation in Formal, Non-Formal and Informal Activities in a Nationally Representative Spanish Sample. *European Journal Ageing*, vol. 10, no 2, pp. 135–144. doi:10.1007/s10433-012-0257-1.

Werquin P. (2010) *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices*. Available at: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf> (accessed 30 January 2020).