

Н. В. Шалимо, Е. С. Василенко

LIFELONG LEARNING – НОВАЯ НОРМА ЖИЗНИ

Стремление человека к приобретению знаний и умений известно с древних времен. Самый первый учебник, как утверждают современные историки, появился в Египте в XXII–XX веках до н.э. Назывался он «Кемит». В период Средневековья в Европе начали образовываться первые университеты на основе монастырских и иных начальных школ. Они носили названия *studium generale* – ‘всеобщая школа’. В 1728 г. был создан первый курс дистанционного обучения. Кaleb Филипс из Бостона отправлял уроки своего курса почтой еженедельно.

Можно найти еще тысячи исторических фактов того, что образование изначально – человеческая потребность.

Современное образование все больше стремится быть индивидуализированным, то есть подстраиваться под потребности, темпоритм, понятийный аппарат каждого учащегося. И эта тенденция будет активно развиваться.

Образование становится фрагментированным, не столь монументальным, когда огромные объемы информации выдавались в течение месяцев или лет. Сейчас процесс стремится к гранулированности на уровне образовательной итерации продолжительностью 5–10 минут. Причем эта итерация максимально отжата по плотности смыслов, она практична в употреблении и эффективно стыкуется с любыми другими. Процесс обучения складывается из «пазлов» этих итераций различных индивидуализированных образовательных траекторий.

Образование должно быть эмоционально окрашенным, интерактивным, максимально увлекательным, соревновательным, развлекательным.

Также образование нуждается в сопровождении. В процессе индивидуализации образования все-таки требуется помощь человека – мотивационная и коучинговая поддержка. Сегодня работник образования – это чаще лектор, в будущем – это тьютер и коуч, сопровождающий студентов в прохождении образовательной траектории.

Также современное образование – кроссплатформенно, то есть проходит на любых устройствах и гаджетах.

Поэтому необходимо принять тот факт, что обучение – это некая новая норма жизни, а не определенный период. Это постоянный процесс – *lifelong learning*.

Надо попытаться начать самостоятельно направлять свою образовательную траекторию. Понять, куда вы развиваетесь профессионально, с точки зрения хобби, куда хотите развиваться в будущем, какой навык или профессию планировали бы освоить в долгосрочной перспективе. Можно наметить такие стратегические образовательные цели на 3–5, а лучше 5–10 лет. Затем провести по каждому из выбранных направлений предварительное исследование того, как можно этих целей достичь, посмотреть, какие есть предложения на рынке готовых программ, изучить возможность поучиться бесплатно.

Сейчас многому можно научиться бесплатно, но проблема в том, что не каждый обучающийся, особенно новичок, способен определить, что хорошо, а что плохо в объеме бесплатного контента. Как следствие, если он будет выстраивать самообразовательную траекторию без помощи специалиста, понимающего в предмете и в методиках построения образовательных продуктов, то он рискует получить бесполезную или неверную информацию. Поэтому идеальный сценарий – взять в свои руки общее руководство образованием, чтобы понимать, куда идешь.

Необходимо квалифицировать цели, понимать, зачем они нужны, чем каждая из них полезна и чего можно достичь платно или бесплатно. В идеале лучше иметь качественных дискуссионных партнеров – менторов, коучей, тьютеров – тех, кто компетентен в выбранном направлении, может показать несовершенства выбранного образовательного продукта, способы их устранения и поможет достроить самообразовательную траекторию в рамках каждой из образовательных целей.

Ставку лучше делать на практико-ориентированные методы получения знаний. Идеальный способ обучения – *Learning by doing*, то есть сначала делаешь попытку сделать что-то, а потом проходишь обучение по выбранному направлению или его части, советуясь с условным ментором, тьютером, коучем, и делаешь заново, исправляя ошибки, таким образом закрепляя знания и навыки.

Сегодня наиболее мудрые корпорации организывают инкубаторы-акселераторы стартапов, приглашают молодых ребят так, чтобы наблюдать за их развитием, иметь возможность инвестировать или купить на ранней фазе наиболее интересные решения. Это создает хороший тонус для самой корпорации, которая в силу своей природы имеет свойство застаиваться в развитии. А молодые стартаперы ее мобилизуют.

Корпорации сильно страдают от того, что часто не хватает людей, желающих экспериментировать, готовых брать риски.

Поэтому стартапы для корпорации – это источник молодых, ярких и амбициозных кадров, которые могут вдохнуть новую жизнь в корпорацию.