

І. І. ІЛЮЧЕНКО, аспірантка, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ.

У статті розглядається сутність, можливості та особливості освіти впродовж життя у зарубіжних країнах. Визначені моделі неперервної освіти та основні системи професійного навчання. Розроблено напрямки впровадження в Україні зарубіжного досвіду неперервної освіти.

Ключові слова: неперервна освіта, залучення до навчання, компетенції.

Вступ. Сучасна економіка, яка характеризується динамічністю, масштабністю та багатовекторністю змін, визначається як економіка знань, в якій людський капітал стає основним виробничим ресурсом. Вимоги, які зараз висувуються до підготовки молодих і вже досвідчених фахівців мають спільну особливість - бажання та здатність до постійного самонавчання та саморозвитку, саме тому такий підхід потребує навчання протягом усього життя. Піклування про себе є і привілеєм, і обов'язком людини, що, з одного боку, забезпечує свободу, а з іншого - примушує всіх людей навчатися та вдосконалюватися, що зумовлено, по-перше, потребами суспільства, а по-друге, потребами самого фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам неперервної освіти присвячені праці С. Архангельського, А. Владиславлева, В. Зінченка, В. Кременя, Ю. Кулюткіна, В. Онушкіна, А. Асмолова, І. Бестужева-Лади, С. Вершловського, В. Серікова, В. Сластьоніна, В. Шадрікова, В. Шукшуноватої та ін. Дослідженням проблем підвищення рівня професійної кваліфікації фахівців, зокрема, аспектів методологічних основ неперервної професійної освіти, а також порівняльним аналізом ступеневої освіти в Україні та за кордоном займалися такі науковці як С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Козаков, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, Т. Кошманова, Л. Пуховська, М. Лещенко.

Постановка завдання полягає у дослідженні сутності, можливостей та особливостей неперервної освіти в Україні з огляду на зарубіжний досвід в умовах економіки знань.

Результати дослідження. З кінця двадцятого — початку двадцять першого століття у світі поширюється тенденція щодо запровадження неперервної освіти — освіти впродовж життя. Досвід провідних країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світовому ринку від рівня професійної підготовки людських ресурсів. Неперервна освіта стає невід'ємною частиною освітньої системи, оскільки вона сприяє посиленню конкуренції, зниженню рівня безробіття і залученню соціальних і економічних нововведень.

Поняття "освіта протягом життя" - особливе і відрізняється від традиційної освіти. Безперервна освіта - це принцип організації освіти від раннього дитинства до старості. З точки зору тимчасової організації неперервної освіти в різних країнах вважають за краще користуватися різними термінами. Так у США вживають, як правило, термін «довічна освіта» (Lifelong education), в Англії вважають за краще користуватися назвою - «тривала освіта» (Continuing education). У Швеції прийнято використовувати термінологію Організації економічного співробітництва та розвитку і говорять про «відновлювану освіту» (Recurrent education). При цьому підкреслюється, що «...індивід отримує освіту за частинами протягом усього життя. Це означає відхід від сучасної практики неперервної освіти в навчальному закладі перед тим, як індивідуум приступить до трудової діяльності і передбачає чергування освіти з іншими видами діяльності, головним чином, із роботою» [1].

Основною ідеєю концепції «відновлюючої освіти» є розподіл навчання на невеликі дози, які можуть чергуватися або проходити паралельно з трудовою діяльністю протягом життя людини. Кінцева мета розвитку системи освіти - ідея створення «суспільства, що навчається».

Вказуючи на особливості освіти впродовж життя слід зазначити, що у Європі немає універсально прийнятого визначення неперервної освіти. Під поняттям "неперервна освіта" мається на увазі [2]: ступені та дипломи у вільний час; професійні курси, в тому числі з метою підвищення кваліфікації персоналу; освіта для дорослих; друга освіта для вже освічених студентів (після 25 років) та інше.

У 2007 р. відсоток людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання протягом життя, склав 9,7 % у межах ЄС. Це на 1,2 % вище, ніж у 2003 році. Серед жінок цей відсоток (10,6 %) вищий, ніж серед чоловіків (8,8 %). Найбільш високий відсоток громадян, задіяних у різних формах навчання протягом життя, у Швеції, Данії, Великобританії та Фінляндії – від 23 % до 32 %. Найнижчі показники у Болгарії та Румунії – менше 2 % [3]. У другій половині ХХ ст. для всіх розвинутих країн характерним є значне збільшення періоду навчання дорослого населення. Наприклад, в Італії відзначається збільшення з 5,5 до 13,3-13,5 років; у Японії - з 9-9,2 до 15,9-16,1 років; у Франції - з 9,4-9,8 до 17-17,2 років; у США - з 11,3 до 19,6-20 років. [4,с.110]

У Європі багато фахівців виявили бажання вчитися впродовж усього життя, адже це можливість отримання загальних знань та професійної кваліфікації. Освіта впродовж життя може покращити як професійне, так і особисте життя, саме тому навіть найкращі професіонали в 40—50 років продовжують освоювати різноманітні курси. Це допомагає їм справитися зі змінами на ринку праці. Під час заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації, їхні учасники отримують грошову допомогу у вигляді дотацій і позик. Держава частково фінансує такі курси. У той же час для багатьох службовців особистісне зростання та розвиток кар'єри набагато важливіші ніж будь-які компенсації.

Проте існують причини, чому особи не залучаються до освіти у дорослому віці. Серед них виділяють наступні: 1) диспозиційна (ставлення до навчання); 2) ситуаційна (брак часу, сімейні обов'язки); 3) інституційна (оплата, відсутність вечірніх курсів, вимоги щодо вступу). Що ж стосується України, то серед причин відставання освіти дорослих України від практики розвинених країн можна виділити

такі: 1) недостатнє дослідження зарубіжного досвіду; 2) відсутності нормативно-правової бази у цій сфері; 3) зосередження уваги на проблемах дитячо-юнацької освіти.

Стосовно основних систем професійного навчання, то їх чотири: 1) ліберальна (Великобританія); 2) некооперативна модель (Данія); 3) модель державного втручання (Франція); 4) дуальна система професійного навчання персоналу (Німеччина).

Необхідною та вкрай важливою складовою системи неперервної освіти населення є саме професійне навчання персоналу на підприємствах та виробництві. Неперервне професійне навчання персоналу має забезпечувати адаптацію фахівця, планування його трудової кар'єри, управління знаннями організації, а тому кожна система професійного навчання має свої особливості та власний набір моделей фінансування. Розглянемо переваги кожної з них.

У Великобританії діє так звана ліберальна система. Компанії встановлюють обсяги і якість безперервного професійного навчання, а держава визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників. У Данії застосовується некооперативна модель професійного навчання. Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Неперервне навчання в Данії відрізняється співробітництвом між державою і соціальними партнерами. 50 відсотків працюючих приймають участь у системі професійного навчання.

У Франції реалізується модель державного втручання, коли держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями. Цікавим є досвід Нідерландів з організації системи професійної освіти. Після прийняття у 1996 р. Закону про навчання та професійну освіту (WEB) учбові навчальні заклади та школи професійного навчання були об'єднані в єдину інстанцію: Регіональний центр навчання. Всі заклади в системі професійної освіти комбінують навчання у школі з практичними заняттями. Професійна освіта Нідерландів базується на кваліфікаційно-сертифікаційній структурі, основою якої є компетенції.

До системи професійної освіти Німеччини організаційно належить її складова "професійна самоосвіта". До форм професійної самоосвіти належать також перепідготовка та професійна реабілітація. У цілому професійна самоосвіта передбачає короткотермінове навчання працівників безпосередньо на підприємствах або в навчальних закладах за направленням підприємств; у спеціалізованих школах; у народних інститутах відповідно до законодавства федеральних земель про освіту дорослих; в академіях та на курсах для державних службовців відповідно до Закону "Про державну службу". Що стосується професійної освіти молоді, то найбільш престижним для неї залишається навчання в державних навчальних закладах в рамках дуальної системи. Враховуючи характерні риси національних освітніх систем зарубіжних країн, спробуємо визначити напрями для поширення та впровадження в Україні (див. табл.).

Таблиця - Напрями для поширення та впровадження характерних рис національних освітніх систем зарубіжних країн в Україні.

Назва країни	Напрями для впровадження в Україні
Німеччина	- розмежування підготовки кадрів на наукове та прикладне - механізм державного регулювання можливостей вступу на престижні професії; - дуальна система підготовки
Фінляндія	- розвиток наукового та інноваційного потенціалу студентів; - модульно-компетентісний підхід до побудови навчальних програм; - тісний зв'язок між університетами та бізнесом; наступність освітніх ступенів
Японія	- розвиток системи підготовки кадрів та підвищення кваліфікації на підприємстві; можливість зміни напрямку підготовки в процесі навчання
США	- гнучкість освітніх програм; - автономія навчальних закладів; - практична спрямованість економічної освіти; - розповсюдженість дистанційного навчання; втілення практичного досвіду в процес навчання

Таблиця розроблена автором статті.

Слід зауважити, що в основу розвитку системи професійного навчання кадрів на виробництві та механізму стимулювання роботодавців в Україні з метою посилення їх зацікавленості в неперервному професійному навчанні на першому етапі слід покласти досвід Німеччини — впровадження дуальної системи професійного навчання кадрів на виробництві і зокрема досвід наставництва.

Інноваційність навчання, заснована на зарубіжному досвіді, покликана змінити політику навчального процесу і спрямовуватися на вирішення трьох основних проблем:

-вчити пізнавати чи розвивати вміння та бажання вчитися впродовж життя (безперервне навчання);

-вчити діяти на основі переходу від кваліфікації до компетенції;

-вчити жити, адже освіта покликана сприяти повноцінному розвитку особистості.

Враховуючи вищенаведені приклади можна зробити висновок, що зарубіжний підхід до підготовки та формування фахівців дозволяє враховувати потреби економіки у фахівцях різних рівнів; орієнтувати навчання студентів на майбутню виробничу діяльність; створити умови для індивідуалізації навчання; формувати стійку пізнавальну професійну мотивацію та забезпечити випереджаючий розвиток необхідних якостей фахівця.

Автор статті вважає, що розвиток системи освіти в Україні з огляду на зарубіжний досвід повинен відбуватися у наступних напрямках, а саме: 1) збільшення різноманітності змісту, форм та видів освітніх послуг; 2) підвищення ролі ВНЗ; 3) збільшення кількості корпоративних університетів на базі великих компаній.

Висновки.

1) Як видно із проведеного дослідження, у Європі є певний напрацьований досвід щодо організації навчання впродовж життя, зокрема освіти дорослих. Чисельність людей, які прагнуть продовження освіти та підвищення кваліфікації після закінчення традиційного навчання, постійно зростає. Це позитивна тенденція у динамічному розвитку економіки знань. Освіта як інноваційний процес повинна бути випереджальною та прокладати шлях у майбутнє.

2) У пошуку нової моделі освіти для України слід робити акцент на зміну стратегічних, глобальних її цілей, зокрема зосередитися на формуванні людських, особистісних якостей фахівця, що постають водночас і як мета, і як засіб його підготовки до майбутньої професійної діяльності на основі компетентнісного підходу до освіти.

3) У перспективі тематика дослідницьких робіт з безперервної освіти буде зосереджуватися на таких питаннях: 1) навички, що потрібні роботодавцям і працівникам; 2) приєднання малих та середніх навчальних установ до безперервної освіти; 3) ефективність мережі безперервної освіти.

Список літератури: 1. *Сорокоумова Г. Д.* Развитие теории непрерывного образования в США / Г. Д. Сорокоумова // Гуманистические тенденции в развитии непрерывного образования взрослых в России и США. - М. : Ин-т теор. педаг. и междунар. исслед. в образовании Рос. акад. образования, 1994. - С. 145-162. 2. *Thomas Edward.* Current Issues in University Continuing Education. Lifelong Learning in Europe, #4 – 1999. – p. 223-229. 3. *Quality Report on the European Union Labour Force Survey 2007.* – http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-015/EN/KS-RA-09-015-EN.PDF. 4. *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries / A World Bank Report* Washington, D. C. - 2003 The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. - 110 p.

Надійшла у редколегію 19.03.2012.

УДК 005.95/96

Напрямки впровадження в Україні зарубіжного досвіду неперервної освіти / І. І. Ілюченко // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 45 (1018) - С. 58-62. Бібліогр.: 7 назв.

В статье рассматривается сущность, возможности и особенности образования в течении жизни в зарубежных странах. Определены модели непрерывного образования и основные системы профессионального обучения. Разработаны направления внедрения в Украину зарубежного опыта непрерывного образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, приобщение к обучению, компетенции.

The article touches upon the issue of essence, resources and special features of lifelong learning in foreign countries. Identified the models of lifelong learning and the main systems of professional education. Developed the directions of implementation the foreign experience of lifelong learning in Ukraine.

Keywords: lifelong learning, involvement to the education, competences.