

Зарубіжний досвід та вітчизняні актуалітети організації неперервної освіти



Володимир МІЩЕНКО,

доктор економічних наук, професор, директор Центру наукових досліджень
Національного банку України

Організація та забезпечення системи неперервної освіти в умовах переходу до інформаційного суспільства є одним з найважливіших завдань сучасного суспільного розвитку. В умовах постіндустріальної економіки неперервність здобуття знань стає основним принципом функціонування освітньої системи в цілому, що передбачає залучення до освітнього процесу людини впродовж усього її життя. Це стало беззаперечною вимогою соціального, економічного та технічного прогресу людства.

Аналіз останніх публікацій та досліджень свідчить, що проблеми організації та розвитку системи неперервної освіти постійно перебувають у центрі уваги вчених та практиків. Значний внесок у вивчення цього питання зробили В.П. Андрущенко, А.М. Гуржій, В.О. Зайчук, М.З. Згуровський, Ю.Ф. Зінковський, І.А. Зязюн, С.В. Ківалов, В.Г. Кремень, Л.Б. Лук'янова, В.М. Мадзігон, Н.Г. Ничкало, М.Ф. Степко, О.В. Сухомлинська, П.М. Таланчук та ін. Але незважаючи на широкий спектр дослідження різноманітних аспектів формування системи неперервної освіти та використання найкращого досвіду педагогів-практиків, окремі питання все ще залишаються повною мірою не розкритими.

Водночас недостатня дослідженість структури неперервної освіти, її видів, принципів функціонування, механізмів стимулювання, фінансування та інформаційного забезпечення спонукає до вивчення світового досвіду та його використання у вітчизняній практиці.

Тому мета нашої статті полягає в аналізі світового досвіду організації неперервної освіти, обґрунтуванні основних напрямів його використання в Україні, виявленні проблем становлення, фінансування та стимулювання розвитку вітчизняної системи неперервної освіти.

На сьогодні в науковій літературі немає єдиного універсального визначення поняття «неперервна освіта», яке б охоплювало як концептуальні, так і операційні компоненти. Найбільш поширеним є підхід, відповідно до якого **неперервна освіта** – це освіта, що охоплює все життя людини та включає в себе формальні (школа, інститут), неформальні (освітні курси, народні університети, клуби, гуртки) та інформальні (самоосвіта, життєвий та соціальний досвід) види освіти відповідно до цивілізаційно-гуманістичної спрямованості розвитку [6] та

соціально-економічних потреб суспільства, інтересів і здібностей особистості.

На наш погляд, під неперервною освітою варто розуміти таку систему освіти, яка дає кожній людині можливість формувати й добудувати свій професійний, освітній і культурний «багаж» відповідно до особистих потреб та потреб суспільства в цілому.

Метою такої освіти є встановлення зв'язків між різними аспектами розвитку людини: матеріальними, соціально-економічними, інтелектуальними, фізичними, духовними, пізнавальними тощо на окремих етапах її життя, праці та творчості; формування здатності до засвоєння та творчого сприйняття нових досягнень науки; вдосконалення вміння вчитися; стимулювання мотивації до навчання; створення відповідних умов і атмосфери, сприятливих для навчання; реалізація творчого та інноваційного підходів завдяки системності використання всіх видів освіти та самоосвіти.

Однією з основних цілей неперервної освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову шкільну та вищу освіту. На думку деяких дослідників, неперервна освіта прирівнюється до освіти дорослих, оскільки передусім ідеться про різні форми перепідготовки, підвищення кваліфікації та культурного рівня людей, звичайний вік базової освіти яких уже минув. Тому можна вважати, що основним напрямом становлення системи неперервної освіти є реалізація двох взаємопов'язаних тенденцій: проникнення виробництва у сферу базової підготовки і, навпаки, – проникнення навчання у виробничий процес. Відбувається стирання кордонів між різними стадіями освітнього процесу, особливо між базовою підготовкою та підвищенням кваліфікації [10].

Нині важливим стає забезпечення підготовки працівника нового типу, характеристиками якого є

професійна гнучкість і мобільність, тобто спроможність у разі необхідності перекваліфіковуватись або навіть змінювати професію.

Ідея неперервної освіти не є новою для суспільства, проте загальноприйнятих точних даних щодо дати її розроблення та засновників немає. Багато дослідників Великої Британії пов'язують її походження з такими роботами, як «Освіта протягом життя» (1929) Бейзіла Йекслі та «Значення освіти для дорослих» (1926) Едуарда Ліндемана, в яких вони пропонують підхід «життя-як-навчання», тобто розуміють освіту як процес неперервний і не обмежений лише формальною школою. Цим авторам також належать перші визначення базових принципів освіти дорослих [14].

Починаючи з 1930-х і до 1970-х років у зв'язку з бурхливим індустріальним розвитком неперервна освіта пов'язувалась із освітою дорослих і підготовкою кваліфікованих працівників. У цей період значно посилилася роль профспілок, а тому акцент було зроблено на забезпеченні та розвитку формальної професійної освіти.

У 1972 р. вперше в матеріалах ЮНЕСКО неперервну освіту було визнано ключовим принципом, «керівною конструкцією» для нововведень і реформ освіти у всіх країнах світу. Крім ЮНЕСКО, створенню умов для навчання протягом усього життя також сприяли Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) і Рада Європи. Схвалення і реалізація документів щодо «періодичної освіти», «постійної освіти» та «освіти для дорослих»¹ дали змогу практично всім європейським країнам перейти до освіти впродовж усього життя [8].

Європейський Союз приєднався до процесу освітніх реформ у 1990-х роках, а освіту як соціально-економічний пріоритет було включено в 1992 р. до Маастрихтських угод. У 1995 р. Європейською комісією з навчання та освіти офіційно було визначено необхідність розвитку неперервної освіти, а 1996 р. Рада Європи та Європейський парламент оголосили роком неперервної освіти в Європі.

У 1997 р. на засіданні Ради Європи в Люксембурзі було схвалено Європейську стратегію зайнятості, за якою було визнано необхідним створення нової освітньої культури, заснованої на постійному оновленні знань у межах підприємств. У 2000 р. на Лісабонському саміті Ради Європи було запропоновано ініціативу створення загальноєвропейської системи неперервної освіти – так званої Лісабонської стратегії, яка визначила для ЄС мету до 2010 р. – створити найбільш конкурентоспроможну та динамічну економіку в світі, що базується на знаннях, постійно розвивається та сприяє збільшенню

¹ Терміни «неперервна освіта» (continuing education), «періодична освіта» (recurrent education), «освіта дорослих» (adult education), «постійна освіта» (permanent education), «навчання впродовж життя» (lifelong learning), «навчання шириною в життя» (lifewide learning) часто використовуються як синоніми.

кількості кращих робочих місць, а також вищому рівню соціального єднання [9].

Освіта впродовж життя, включаючи освіту дорослих, була визначена ключовим елементом Лісабонської стратегії. Після схвалення в 2000 р. Європейською комісією Меморандуму щодо неперервної освіти, якому передували багатосторонні консультації, виникла нова парадигма навчання, яка поставила учня в центр навчального процесу та підкреслила важливість рівних можливостей і якості освіти.

Ключовими принципами, визначеними в Меморандумі Європейської комісії, є:

1. Нові базові знання та навички для всіх.

Мета – гарантувати загальний і безперервний доступ до навчання для отримання й оновлення знань та навичок, необхідних для участі в інформаційному суспільстві. Підсумкові документи Лісабонського саміту до таких знань та навичок відносять: *комп'ютерну грамотність, іноземні мови, технологічну культуру, підприємництво та соціальні навички.*

2. Збільшення інвестицій у людські ресурси.

Мета – істотно підвищити рівень інвестицій у людські ресурси для того, щоб посилити значущість найважливішого активу Європи – її людей.

3. Інноваційні методики в навчанні та викладанні. Мета – розвивати ефективні освітні методи в контексті неперервної освіти. Передбачається, що методи навчання мають змінюватись у бік пріоритету особистої мотивації, критичного мислення та вміння навчатися.

4. Оцінювання навчання. Мета – вдосконалити підходи, за якими оцінюється і визнається навчальна діяльність і її результати, зокрема, щодо неформальної та інформальної освіти.

5. Розвиток наставництва та консультування. Мета – гарантувати кожному європейцю доступ до якісної інформації з питань освітніх можливостей протягом усього життя.

6. Наближення освіти. Мета – забезпечити неперервні освітні можливості та послуги і наблизити їх до адресата за допомогою мережі навчальних і консультаційних пунктів, а також використання інформаційних технологій [11].

Водночас варто зазначити, що, незважаючи на досить високий ступінь стандартизації, сутність неперервної освіти залишається індивідуальною для кожної країни і залежить від рівня її соціально-економічного розвитку, історичних умов функціонування системи освіти, її структури тощо.

Європейська комісія та країни – члени ЄС визначили навчання впродовж життя в рамках Європейської стратегії зайнятості як всебічну навчальну діяльність, що здійснюється на постійній основі з метою поліпшення знань, навичок і професійної компетентності [там само].

Сьогодні система неперервної освіти набуває в країнах – членах ЄС дуже важливого значення, тому що, по-перше, Європа стала суспільством,

заснованим на знаннях (knowledge-based society). Це означає, що інформація, знання, мотивація до їх постійного оновлення, а також необхідні для цього навички стають вирішальним фактором європейського розвитку, конкурентоспроможності та ефективності ринку праці. По-друге, європейці живуть у складному соціально-економічному середовищі, де повноцінний розвиток особистості неможливий без вміння активно брати участь у громадських процесах і адаптуватись до культурного, етнічного та мовного розмаїття. І лише освіта в найширшому розумінні цього слова може допомогти успішно реалізувати ці завдання.

Зазначені аспекти окреслюють основні цілі неперервної освіти: активна громадянська позиція та конкурентоспроможність на ринку праці. Це, на нашу думку, пов'язано з тим, що функціонування у громадянському суспільстві практично неможливе без успішної професійної кар'єри, а тому зайнятість стає важливим параметром розвитку такого суспільства в цілому. Крім того, успіх на ринку праці та участь у суспільних процесах потребують певних умінь, комунікативних навичок і доступу до сучасних знань. Саме на це мають бути спрямовані зусилля держави та місцевих органів влади – соціальних партнерів, а також прагнення кожної окремої людини [там само].

З моменту засідання Ради Європи в Люксембурзі в 1997 р. політика ЄС у сфері освіти та навчання досягла значних результатів, а її вплив на освітню політику національного рівня постійно зростає. Міністри освіти країн – членів ЄС дійшли згоди щодо трьох основних цілей освітньої діяльності: забезпечення якості та ефективності освітніх систем і навчання; забезпечення їх доступності; розширення можливостей освіти та навчання на світовому рівні [9]. Вони також вирішили внести зміни до національних систем освіти на основі «відкритого методу координації», тобто вивчення досвіду, діяльності щодо досягнення спільних цілей і використання тих принципів, які найкраще працюють в інших країнах.

У рамках цього процесу в 2002 р. було прийнято Копенгагенську декларацію, в якій визначено принципи посилення співробітництва у сфері професійної освіти та навчання з метою розвитку взаємної довіри, прозорості та визнання навичок і кваліфікацій, тобто підвищення мобільності і спрощення доступу до можливостей навчатися протягом усього життя [4].

Повторне звернення до Лісабонської стратегії у 2005 р. виявило необхідність установалення більш тісних зв'язків між зростанням економіки та зайнятістю населення, збільшенням інвестицій у людський капітал, знання і навчання впродовж життя. Було прийнято Рекомендації щодо політики зайнятості, які визначили механізми, принципи, індикатори та інші інструменти в сфері неперервної освіти. Крім того, було визначено програми національних реформ і моніторингу їх впровадження в країнах – членах ЄС [6].

Незважаючи на значну увагу політиків і органів влади до питань забезпечення неперервної освіти, рівень участі дорослих в освітньому процесі в країнах ЄС суттєво різниться і в багатьох із них залишається ще низьким. Однією з причин обмеженого прогресу є недостатнє впровадження нової політики. З огляду на це, Європейська комісія прийняла два комюніке з питань освіти дорослих (2006 р. і 2007 р.), ключовими моментами яких були: підвищення якості та ефективності освіти дорослих, усунення перепон, прискорення процесу визнання неформальної та інформальної освіти, забезпечення достатніх інвестицій в освіту дорослих (особливо для старших людей та мігрантів), поліпшення моніторингу сфери освіти. На основі цих комюніке було прийнято рекомендації та зроблено висновки для країн Європи.

Ідеї неперервної освіти набули значного поширення в більшості країн Європи з 1990-х рр., але значну увагу освіті дорослих почали приділяти лише з 2006 р. Відкритий метод координації та інструменти фінансування ЄС допомогли впровадженню попередніх політичних ініціатив. Однак вплив політики ЄС на національні реформи складно аналізувати з огляду на різноманітність країн-членів, їх політичних систем і середовищ, що визначають масштаб, інтенсивність і тривалість національних освітніх реформ. У зв'язку з цим спостерігаються істотні відмінності в залученні дорослих до освітнього процесу не лише між країнами Європи, але і всередині кожної країни. Розглянемо деякі з них.

Одним із завдань, визначених Європейською стратегією зайнятості, було досягнення до 2010 р. показника участі дорослих у процесі неперервної освіти серед вікової групи від 25 до 64 років – 12,5%. Проте лише 9 із 31 країни досягли лісабонських цілей, а саме: Австрія, Словенія, Нідерланди, Норвегія, Велика Британія, Фінляндія, Ісландія, Данія та Швеція (див. рис. 1). Рівень участі дорослих в освіті в цих країнах варіюється від 12,8% в Австрії до 32,4% у Швеції. Друга група країн – Польща, Литва, Естонія, Люксембург, Латвія, Бельгія, Франція, Ірландія, Німеччина та Кіпр демонструють помірні результати від 5,1% в Польщі до 8,4% на Кіпрі. Болгарія, Румунія, Туреччина, Греція, Хорватія, Угорщина, Словаччина та Португалія не дотримуються термінів у виконанні встановлених цілей.

Значні відмінності в участі дорослих у формальній та неформальній неперервній освіті спостерігаються між країнами і залежно від віку, зайнятості, трудового стажу та кваліфікації населення (див. табл. 1). Люди віком 55–64 років менше залучені до такої освіти (4,2%), ніж у середньому вікова категорія 25–64 років (9,1%). Ще більші відмінності спостерігаються між високо- та низькокваліфікованими кадрами: в середньому 15,9% проти 6,8%. Однак немає значних відмінностей залежно від зайнятості особи – 9,5% зайнятих і 8,7% безробітних залучені до освітнього процесу.

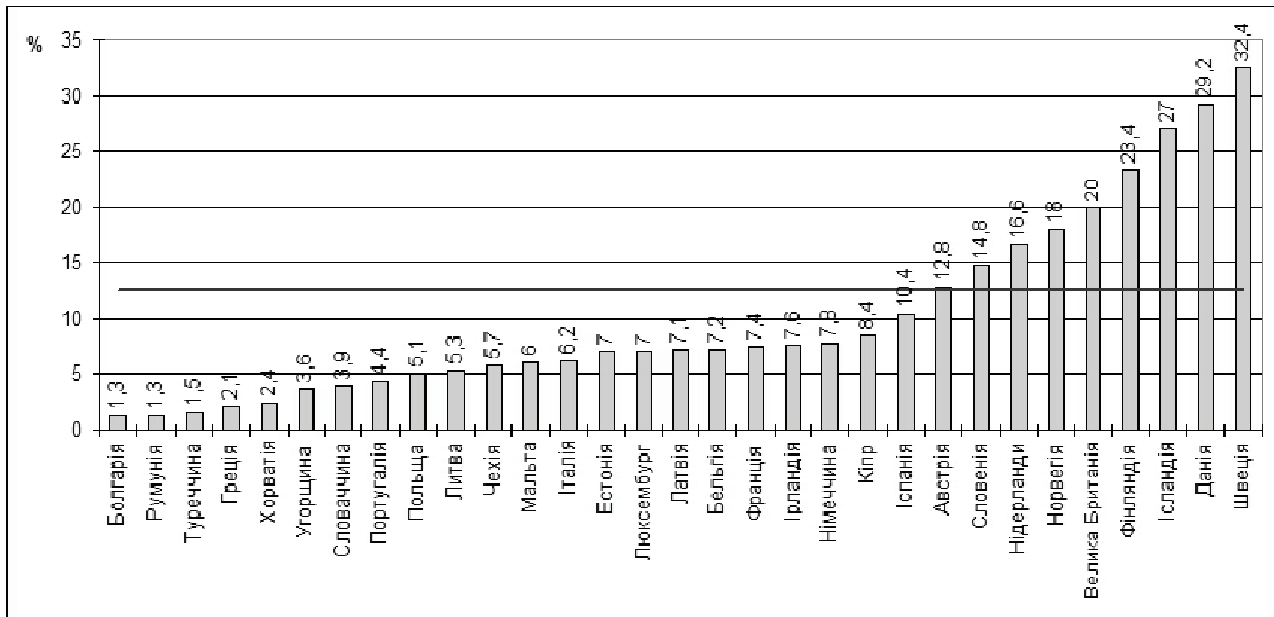


Рис. 1. Участь дорослих в освітньому процесі (формальна та неформальна освіта) в 2007 р. в країнах Європи [12]

Європейська комісія, яка оцінює виконання Лісабонської стратегії, також зазначає, що високоосвічені люди в 6 разів більше залучені до неперервної освіти, ніж люди з нижчим рівнем освіти. Найбільші відмінності в залученні дорослих залежно від типу освіти спостерігаються в Данії, де 24,8% дорослих залучені до неформальної освіти і лише 5,4% – до формальної, а у Великій Британії частка дорослих, залучених до неформальної освіти, перевищує частку залучених до формальної освіти на 12,1%.

Таблиця 1

Участь дорослих в освітньому процесі (формальна та неформальна освіта) в 2005–2007 рр.² за групами країн³ Європи (зміна у процентних пунктах) [12]

Вікові групи, види зайнятості та види освіти	I група країн	II група країн	III група країн	Середній показник у групах
Від 25 до 64 років	-0,8	0,1	-0,2	-0,2
Від 55 до 64 років	-0,5	0,2	0,0	-0,1
Зайняті повний день	-0,7	0,2	-0,1	-0,2
Частково зайняті	-1,1	-0,7	-0,5	-0,7
Професія за ISCO 1–3 ⁴	-0,9	0,0	-0,2	-0,3
Професія за ISCO 4–9	-0,6	-0,1	0,0	-0,2
Зайняті	-0,8	0,0	-0,1	-0,2
Безробітні	-0,2	-0,1	0,0	-0,1
Освіта за ISCED 1–4 ⁵	-0,6	0,0	-0,2	-0,2
Освіта за ISCED 5–6	-1,7	-0,2	-0,4	-0,7

Відповідно до стандартів ЄС передбачається, що участь дорослих у неформальній освіті має бути

вищою, ніж у формальній, проте це не стосується таких країн, як Болгарія, Греція, Хорватія, Угорщина, Литва, Латвія, Польща, Румунія, Португалія та Туреччина, де неформальна освіта в 2007 р. мала значно нижчі показники, ніж формальна.

Динаміку досягнення Лісабонської стратегії участі дорослих у неперервній освіті за 2001–2007 рр. наведено на рис. 2.

З метою більш детального дослідження освітніх реформ в окремих країнах Європи для аналізу було обрано чотири країни, які досягли найбільшого прогресу в своїй групі. Це Іспанія – середземноморська країна, яка є представником 15 найстаріших членів ЄС; Словенія, що є однією з нових країн – членів ЄС; Австрія – країна-лідер Центральної та Східної Європи, представник Західної Європи та 15 найстаріших членів ЄС, і Норвегія, що входить до групи скандинавських країн і EFTA-EEA⁶.

Іспанія. Важливі освітні реформи почали здійснюватися в Іспанії в 1990-х роках. Найбільш значними серед них були: децентралізація

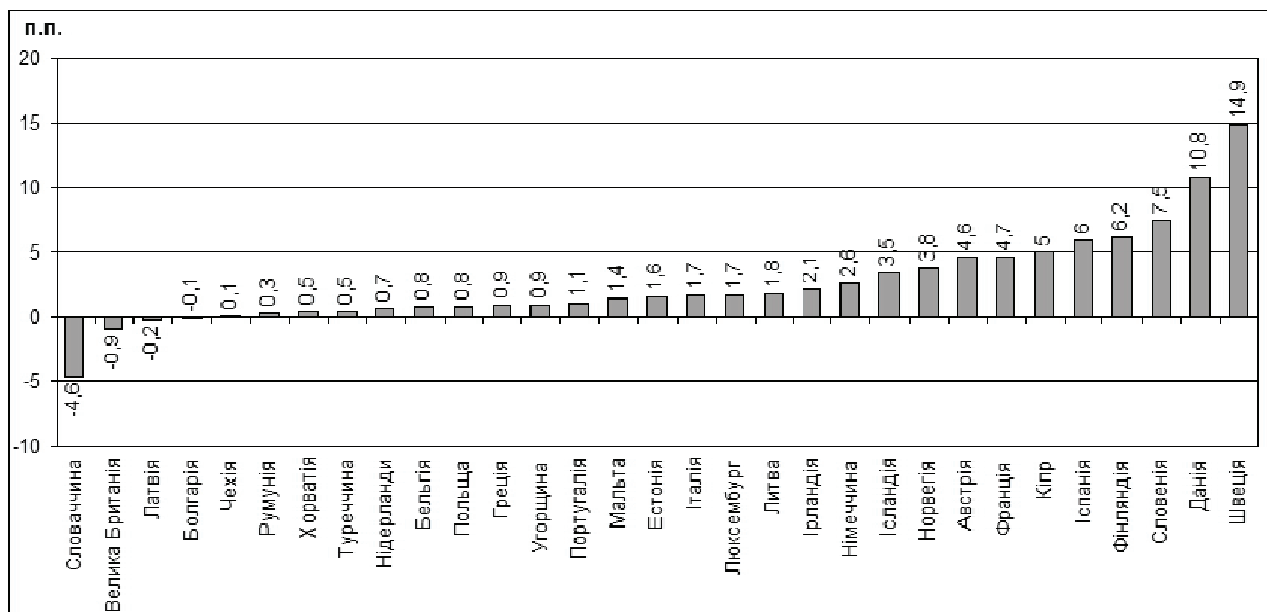
² Туреччина – дані за 2005 р.; Болгарія – за 2005 р. для вікової групи 55–64 років і за 2007 р. для частково зайнятих; Хорватія – за 2006 р.; Ірландія – за 2004 р.

³ I група країн: Австрія, Словенія, Нідерланди, Норвегія, Велика Британія, Фінляндія, Ісландія, Данія, Швеція. II група країн: Польща, Литва, Чехія, Мальта, Італія, Естонія, Люксембург, Латвія, Бельгія, Франція, Ірландія, Німеччина, Кіпр, Іспанія. III група країн: Болгарія, Греція, Хорватія, Угорщина, Португалія, Румунія, Словацьчина, Туреччина.

⁴ ISCO – Міжнародна стандартна класифікація професій.

⁵ ISCED – Міжнародна стандартна класифікація освіти.

⁶ EFTA-EEA – країни Європейської економічної зони та Європейської асоціації вільної торгівлі.



Примітка: Для Чехії, Хорватії, Ірландії, Латвії та Словаччини – дані за 2002–2007 рр.

Рис. 2. Динаміка участі дорослих в освітньому процесі (формальна та неформальна освіта) в 2001–2007 рр. в країнах Європи (зміна у процентних пунктах) [12]

освіти (1995–1998 роки) і розвиток професійного навчання та освіти дорослих (1986–1996 роки). У результаті було забезпечено автономію функціонування шкіл, гнучкість у забезпеченні навчання і зміцнення партнерства на місцевому рівні, запроваджено інтегровану систему національного професійного навчання. Крім того, було досягнуто тристоронніх домовленостей між асоціаціями роботодавців, профспілками та урядом щодо неперервної освіти.

Новий етап іспанських освітніх реформ розпочався в 2001–2002 роках з прийняттям Основного закону про університети (2001 р.), Закону про кваліфікації та професійне навчання (2002 р.) і Закону про якість освіти (2002 р.). Університетам було надано економічну та фінансову автономію, максимальну гнучкість у власній освітній політиці, а також розроблено механізми зовнішнього оцінювання якості освіти.

Заходи в системі професійного навчання стосувалися зайнятих і безробітних осіб, а також тих, хто продовжував навчатися. Було запроваджено механізми, які визначили неперервну освіту пріоритетом, створено Національну систему кваліфікацій, а також систему визнання та оцінювання формальної і неформальної освіти. Забезпечення різних форм навчання (початкового професійного, без відриву від виробництва та навчання за місцем роботи) посилило освітній потенціал і розширило освітні можливості дорослих.

У 2004 р. уряд Іспанії розробив і впровадив нову модель професійного навчання та підготовки кваліфікованих кадрів. Її метою було підвищення

ефективності та якості освіти на основі децентралізації управління шляхом передачі частини функцій до регіональних урядів, а також удосконалення інституційних засад управління. Було створено нову модель навчання заради зайнятості, яка охоплює всіх працівників незалежно від сфери діяльності, а її пріоритетом є саме неперервна освіта. Одночасно з реформами в освіті проводилися реформи в імміграційній політиці, спрямовані на забезпечення доступу до освіти іммігрантам [12; 15].

Словенія. У 1996 р. уряд Словенії прийняв шість нових нормативних актів у сфері освіти, які заклали основу для широких структурних реформ професійного навчання та підготовки. Було впроваджено такі інновації:

- створено дуальну освітню систему, для якої характерне чергування навчання в школі та практичного навчання на виробництві;
- модернізовано навчальні плани;
- запроваджено опції для отримання рівня «майстра» та необхідного професійного просування після закінчення професійної школи, середньої технічної та професійної школи або середньої загальної школи;
- створено коледжі, в яких після закінчення середньої школи учні можуть два роки продовжувати професійно орієнтоване навчання.

З прийняттям Акта про національну класифікацію професій у 2000 р. Словенія запровадила систему оцінювання і сертифікації неформальної та інформальної освіти і досвіду роботи відповідно до потреб ринку праці. Після децентралізації професійної підготовки та освітньої політики на

користь регіональних рівнів школи одержали більше свободи та гнучкості в управлінні. Однак значно підвищився і рівень їх відповідальності за зміст і якість навчання.

У 2003 р. Словенія зіткнулася з масовим безробіттям, коли внаслідок реструктуризації підприємств було вивільнено значну кількість зайнятих. Це спонукало уряд прискорити реформи у сфері освіти дорослих і модернізувати професійну підготовку шляхом реформ, спрямованих на підвищення рівня компетентності викладачів, широке використання інформаційних технологій, зменшення дефіциту освіти в окремих вікових і професійних групах.

Кошти національного бюджету були спрямовані на розширення участі дорослих у формальній освіті. Законодавство надало податкові пільги на інвестиції в освіту та навчання. Також було запроваджено індивідуальні субсидії для стимулювання приватних інвестицій в освіту («систему ваучерів») [17].

Австрія. Освітні реформи в Австрії почали проводитися з 1990 р. з метою розширення автономії шкіл щодо управління, фінансування і операційних витрат. З 1993 р. школи були законодавчо вповноважені самостійно визначати свої навчальні плани. З 1996 р. вони могли певною мірою контролювати фінанси, що полегшило впровадження професійно орієнтованої та проектної (наприклад, практика в компанії) форм освіти. Надання автономії школам дало змогу більш гнучко реагувати на професійні інтереси учнів і відповідні потреби окремих регіонів. Як наслідок, в Австрії виникли різноманітні освітні заклади і розширилися можливості для другої освіти, що фахівці вважають сильною стороною стратегії кваліфікованості та досвідченості, яку проводять федеральні та регіональні органи влади.

У 2002 р. Австрія у формі непрямого або «стимулювального фінансування» держави збільшила обсяг плати за навчання для роботодавців і зменшила його для працівників. Було запроваджено механізми стимулювання приватних інвестицій компаній, домогосподарств і окремих осіб у сфері професійної підготовки. З метою проведення навчання на робочих місцях у компаніях уряд ввів систему платних грантів, що підвищило зацікавленість підприємств до такої форми професійної освіти. Протягом 2004–2006 років на навчання у компанії було отримано близько 5700 дозволів. У сфері освіти дорослих у різних регіонах було запроваджено також системи індивідуальних заохочень, зокрема відшкодування плати за курси (від 50% до 80%) для окремих цільових груп, впровадження освітніх ваучерів (2002 р.). Протягом 2002–2006 років було видано 290 тис. таких ваучерів [16].

Норвегія. Норвегія досягла цілей Лісабонської стратегії неперервної освіти на 2010 р. ще у 2001 р. У країні створено освітню систему з високим рівнем місцевої автономії та тісної співпраці органів влади, соціальних партнерів і навчальних закладів (постачальників освіти). В 1999 р. було розроблено

національну стратегію неперервної освіти – Реформу компетентності. Головна її мета полягає в поліпшенні доступу до формальної освіти та реалізації системи «учні другого шансу» шляхом запровадження національної системи визнання неформальної освіти та гнучких програм підготовки. Реформа була ініційована Конфедерацією профспілок Норвегії та ґрунтувалася на тристоронніх домовленостях між профспілками, Конфедерацією норвезьких підприємств (основна організація роботодавців) і урядом. Ключовими елементами реформи були:

1) система гнучкого навчання: освітні програми розроблялись і адаптувались до потреб дорослих;

2) система індивідуальних умов: право на відпустку з освітньою метою, схеми фінансування освіти, покращені умови для поєднання роботи та навчання;

3) програма побудови компетентності: допомога в створенні інновацій та розвитку в сфері неперервної освіти і підготовки;

4) документування та оцінювання неформальної освіти в трудовому житті та в зв'язку з освітньою системою;

5) «популярна освіченість» і демократична участь;

6) новий шанс: початкова, неповна та повна середня освіта для дорослих;

7) структурні зміни в державній освітній системі: нова організація шкіл і вищої освіти, заохочення співпраці між постачальниками освіти в розвинутих освітніх моделях, перегляд законодавства, правил і угод;

8) мотивація та інформація.

Реформа надала дорослим законне право на середню та початкову освіту, доступ до вищої освіти на основі оцінювання неформальної компетентності, включаючи трудовий стаж. З 2001 р. працівники отримали право на навчальну відпустку, було вдосконалено систему фінансування навчання для кращого задоволення потреб дорослих протягом періодів підготовки, а також встановлено системи визнання попереднього навчання в кожному регіоні [13].

Отже, аналіз систем неперервної освіти в країнах – членах ЄС свідчить, що ідеї такої освіти, з урахуванням освіти дорослих, поширені в багатьох країнах, більшість із яких розробили власні освітні програми.

Водночас необхідно зазначити, що ефективне впровадження розроблених програм і заходів у багатьох країнах ще має певні проблеми. Найбільшим викликом у сфері освіти дорослих у Європі залишається досягнення цілей Лісабонської стратегії щодо неперервної освіти. Хоча деякі країни виконують цільові показники, все ще залишається невідповідність в освіті дорослих між різними віковими групами, а також за різними рівнями освіти, кваліфікації та досвіду.

На думку фахівців, причинами недостатнього рівня участі дорослих в освітньому процесі в

окремих європейських країнах є складність, фрагментарність або ізольованість систем освіти, відсутність гнучкості в наданні освітніх послуг, недостатність фінансування, оскільки основним його джерелом залишаються державні асигнування, а також недостатньо розвинені системи оцінювання та моніторингу в сфері освіти дорослих. Ці фактори стримують проведення національних освітніх реформ і обмежують можливості урядової політики щодо надання якісних освітніх послуг.

Забезпечення неперервної освіти в Україні також є загальнодержавною проблемою, яка має важливе політичне, економічне та соціальне значення. У проекті Концепції гуманітарного розвитку України на період до 2020 р. передбачено створення дієвої системи доступної неперервної освіти як базису соціальної та професійної мобільності населення. Основними завданнями у цій сфері визначено здійснення якісних змін у системі підвищення кваліфікації та підготовки кадрів, забезпечення їх відповідності тенденціям розвитку ринку праці і потребам людини вдосконалювати свій освітній та кваліфікаційний рівень протягом усього життя [3].

Незважаючи на різні труднощі, в Україні в цілому вдалося зберегти діючу раніше систему, максимально використати позитивний досвід і певною мірою адаптувати до нинішніх умов. Однак сьогодні вітчизняна система неперервної освіти є інституційно роздрібною, не має достатніх ознак системності, характеризується відсутністю надійних механізмів стимулювання та недостатньо забезпечена фінансово.

До основних суб'єктів системи неперервної освіти в Україні потрібно віднести державні та галузеві навчальні установи, державні органи (Державний фонд зайнятості), корпоративні системи підвищення кваліфікації та освіти, а також недержавні та громадські організації (Всеукраїнське товариство «Знання», Спілка економістів України, Всеукраїнське товариство «Просвіта» тощо).

На наш погляд, вітчизняна система неперервної освіти має охоплювати професійне навчання та підвищення кваліфікації, розширювати сфери наукових знань, задовольняти потреби людей у підвищенні соціально-культурного рівня та пізнавальні потреби. Тому за фаховим спрямуванням це може бути економічна, правова, екологічна, соціальна, історико-культурна освіта тощо.

За нашими розрахунками, на сьогодні в Україні безпосередньо на розвиток системи неперервної освіти державні та недержавні установи щорічно витрачають близько 5–6 млрд грн, тоді як реальна потреба становить 25–30 млрд грн. При цьому основне фінансування здійснюють підприємства та установи корпоративного сектору, зокрема компанії з іноземним капіталом. Частка держави, незважаючи на значну мережу галузевих підрозділів з підвищення кваліфікації та систему фінансування зайнятості населення, складає не більш як третину від загальних витрат.

Значний внесок у забезпечення неперервної освіти населення здійснюють громадські організації, хоча їх фінансування є незначним і епізодичним. Однак такі організації мають кваліфікований штат лекторів та інструкторів, налагоджені постійні контакти з різними соціальними верствами і віковими групами населення, організаціями та установами на всій території України.

Вивчаючи світовий досвід організації неперервної освіти, можна зробити висновок, що сьогодні в Україні приділяється недостатня увага цим проблемам і, зокрема, питанням неперервної освіти дорослих. З метою вдосконалення цього процесу необхідними є розроблення системи заходів для законодавчого визначення та закріплення поняття неперервної освіти у вітчизняному законодавстві, обґрунтування напрямів і джерел фінансування освітніх заходів як державою, так і корпоративним сектором, упорядкування механізмів розподілу коштів між окремими інституційними одиницями освітнього процесу та запровадження дієвих стимулів для освітніх закладів щодо розширення сфер і видів неперервної освіти.

Формування та розвиток неперервної освіти в Україні треба розглядати як важливу складову формування громадянського суспільства, елемент економічної та політичної незалежності країни, систему, що сприяє соціально-культурному розвитку та піднесенню добробуту людей. Можливим напрямом законодавчого та організаційно-управлінського врегулювання цього процесу може бути розроблення стратегії або концепції розвитку неперервної освіти в Україні, а також координація практичної роботи у цій сфері державних органів, галузевих установ, підприємств і громадських організацій.

Література

1. Андрущенко В.П. Університет XXI сторіччя: тенденції розвитку / В.П. Андрущенко // Трибуна. – 2009. – №11–12. – С. 24–25.
2. Гуманітарна освіта, портал РУДН. – Режим доступу: <http://www.humanities.edu.ru>.
3. Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року. Проект // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №3(12). – С. 11–30.
4. Копенгагенська декларація з посилення європейської кооперації в професійній освіті. 2002. – Режим доступу: <http://www.rusmagistr.ru>.
5. Кремень В.Г. Філософія національної ідеї: Людина. Освіта. Соціум / В.Г. Кремень. – Вид. переробл. – К.: Грамота, 2010. – 576 с.
6. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / В.Г. Кремень. – 2-ге вид. – К.: Т-во «Знання» України, 2010. – 520 с. – Бібліогр.: с. 504–511.
7. Массон Ж. Навчання на основі різноманіття: зміни в сфері ПОП в ЄС і їх актуальність для країн-партнерів / Ж.Массон, В.Макбрайд. – ЕФО, 2006. – Режим доступу: <http://www.etf.europa.eu>.
8. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты /

- А.Е. Карпухина [и др.]; под общ. ред. А.Е. Карпухиной. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 340 с.
9. **Офіційний** сайт Європейської комісії. – Режим доступу: http://www.ec.europa.eu/index_en.htm.
 10. **Сивець С.Д.** Неперервна освіта: концепція і її реалізація / С.Д. Сивець // ЦДО «Елітаріум». – Режим доступу: <http://www.setlab.net>.
 11. **A Memorandum** on Lifelong Learning // Commission of the European Communities. – Brussels, 2000. – Режим доступу: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>.
 12. **Assessment** of the impact of ongoing reforms in education and training on adult learning. Final Report // Public Policy and Management Institute. – Vilnius, 2010. – Режим доступу: <http://www.ec.europa.eu>.
 13. **Kuczera M., Brunello G., Field S. and Hoffman N.** Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education, Norway. – OECD, 2008. – Режим доступу: <http://www.oecd.org>.
 14. **Lifelong Learning (History)** // The encyclopaedia of informal education. – <http://www.infed.org>.
 15. **Structures** of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe, Spain. – EURYDICE/CEDEFOP/ETF, 2003. – Режим доступу: [https://www.https://www.redtrabaja.es](http://www.https://www.redtrabaja.es).
 16. **Structures** of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe, Austria, 2009/10 Edition. – Austrian EURYDICE information unit, 2010. – Режим доступу: <http://www.eacea.ec.europa.eu>.
 17. **The Development** of Education, national report of Slovenia, 2008. / Edited by Lakota A.B. – Minisrty of Education and Sport, 2008. – Режим доступу: http://www.ibe.unesco.org/National_Reports.



Анотації

Володимир МИЩЕНКО

Зарубіжний досвід та вітчизняні актуалітети організації неперервної освіти

У статті досліджено світовий досвід організації неперервної освіти, обґрунтовано основні напрями його використання в Україні, визначено проблеми становлення та запропоновано важелі впорядкування, фінансування і стимулювання розвитку вітчизняної системи неперервної освіти.

Ключові слова: неперервна освіта, професійна освіта, формальна, неформальна освіта, професійне спрямування, економічна освіта, освіта дорослих.

Владимир МИЩЕНКО

Зарубежный опыт и отечественные актуалитеты организации непрерывного образования

В статье исследован мировой опыт организации непрерывного образования, обоснованы основные направления его использования в Украине, определены проблемы становления и предложены механизмы упорядочения, финансирования и стимулирования развития отечественной системы непрерывного образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональное образование, формальное, неформальное образование, профессиональная направленность, экономическое образование, образование взрослых.

Volodymyr MISHCHENKO

The international experience and national priorities in the lifelong learning organization

In the article the international experience of the lifelong learning organization is analyzed, the main directions of its use in Ukraine are proved, the problems of formation are specified and the mechanisms of financing improvement and stimulating of the national lifelong learning system development are suggested.

Keywords: lifelong learning, vocational education, formal, non-formal education, vocational direction, economic education, adult education.

Всеукраїнський педагогічний консиліум класних керівників

Наприкінці жовтня у Міністерстві освіти і науки України відбувся Всеукраїнський педагогічний консиліум класних керівників загальноосвітніх шкіл України. Класні керівники з усіх регіонів нашої країни вперше зібралися, щоб поділитися досвідом, проблемами та власними напрацюваннями з питань роботи з дітьми та їхніми батьками.

Педагоги обговорили питання щодо нових підходів у роботі класного керівника, підготовчих курсів та курсів підвищення кваліфікації для працівників середніх навчальних закладів.

Під час зустрічі перший заступник міністра освіти і науки України Борис Жебровський та заступник міністра освіти і науки України Ірина Зайцева поспілкувалися з класними керівниками на тему навчальних та виховних заходів, які проводяться з дітьми.

Цікаві приклади з власного досвіду роботи наводили всі учасники наради. Велику увагу приділили тому, як діти сьогодні оцінюють роботу своїх педагогів. Результати соціологічних опитувань у різних школах та регіонах демонструють необхідність запровадження особливих вимог та критеріїв до вчителя, який отримує клас у керівництво.

Учасники консиліуму одностайно висловили думку про те, що класним керівником може бути не кожен учитель-предметник. Класний керівник – це особливий учитель, який має бути другом та наставником для свого класу, порадиником і товаришем для батьків своїх підопічних.

Класні керівники країни звернулися до керівництва Міністерства освіти і науки України з проханням розробити нове положення про класного керівника, виписати методичні рекомендації для класних керівників, а також відродити Всеукраїнський конкурс на найкращого класного керівника.

За інф. прес-центру МОН