

УДК 35.08:37.0:37.014.12(477)

Л. В. Прудиус, кандидат наук з державного управління, заступник директора – начальник відділу програмного забезпечення та інноваційних технологій Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Досліджено проблему створення правових засад упровадження в Україні неформальної освіти державних службовців відповідно до європейських стандартів. Доведено, що в Законі України “Про державну службу”, прийнятих підзаконних актах питання неформальної освіти державних службовців та офіційного визнання результатів їх неформального навчання не врегульовано. Внесено пропозиції щодо правового регулювання питання неформальної освіти державних службовців і підтвердження її результатів.

Ключові слова: європейська інтеграція; навчання впродовж життя; професійне навчання державних службовців; формальна освіта; неформальна освіта; інформальна освіта.

The research paper studies the problem of creation of legal basis for implementation in Ukraine of informal education for public servants according to the European standards. National and international legal acts that define the concept of lifelong learning of adults were analyzed. It is proved that the Law of Ukraine “On Civil Service” and adopted bylaws regulate neither the issue of informal education of public servants nor the official recognition of the results of their informal learning. A number of proposals were made on legal regulation of the issues of informal education of public servants and confirmation of its results.

Key words: European integration; lifelong learning; professional studies of public servants; formal education; non-formal education; informal education.

Постановка проблеми. Євроінтеграційний вибір України, орієнтований на впровадження європейських цінностей і стандартів, зумовив упровадження нової освітньої концепції – “навчання впродовж життя”, суть якої полягає у забезпеченні трьох типів навчання для безперервного всебічного розвитку особистості як найвищої цінності суспільства, а саме: формального (*formal*), неформального (*non-formal*) та інформального (*informal*).

Визнання неформальної освіти є одним із зобов'язань України, визначеним в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, для створення єдиного європейського освітнього простору [1]. Тому з метою реалізації Угоди [1] Концепцією Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016–2020 роки [2] передбачено створення цілісної системи неформальної освіти молоді, а законами України

© Л. В. Прудиус, 2016

“Про професійний розвиток працівників” [3], “Про зайнятість населення” [4] визначено процедуру офіційного визнання результатів неформального навчання, хоча лише для представників робітничих професій.

Водночас у Законі України “Про державну службу” [5] та прийнятих підзаконних актах питання неформальної освіти державних службовців та офіційного визнання результатів їхнього неформального навчання не врегульовано.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що забезпечити безперервність освіти дорослих можна шляхом формального, неформального та інформального навчання, впроваджуючи інтерактивні технології. Це особливо актуально в умовах інтеграції України в єдиний європейський освітній простір. Цій проблемі присвячено дослідження А. Гончарук [6], Н. Гущиної [7], В. Давидової [8], О. Баніт [9], Н. Кіяновської [10], О. Луценко [11], Н. Мартинової [12], Н. Терьохіної [13], Т. Нестеренко [14] та ін. Однак питання правого регулювання неформальної освіти державних службовців та офіційного визнання результатів їхнього неформального навчання залишається недостатньо дослідженим.

Мета статті – дослідити проблеми правового регулювання неформальної освіти державних службовців в Україні та офіційного визнання результатів їхнього неформального навчання відповідно до європейських стандартів.

Виклад основного матеріалу. Європейські стандарти освіти впродовж життя визначені у цілій низці міжнародних правових актів, основними з яких є Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (The framework of qualifications for the European Higher Education Area – “QF for the EHEA” [15], Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (The European Qualifications Framework for lifelong learning – “EQF for LLL”) [16], Європейська стратегія зайнятості (European employment strategy) [17], Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу (A Memorandum of Lifelong Learning) [18], який був прийнятий у 2000 р. Лісабонським самітом Європейської Ради, тощо.

Європейською стратегією зайнятості (European employment strategy) визначено керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя, суть яких полягає у збільшенні роботодавцями інвестицій у людські ресурси та забезпеченні безперервного навчання дорослих [17], а Меморандумом безперервної освіти Європейського Союзу (A Memorandum of Lifelong Learning) – ключові принципи безперервного навчання та його основні різновиди: формальне навчання (передбачає видачу офіційних документів про освіту), неформальне навчання (не передбачає видачі офіційних документів про освіту) та інформальне навчання (самоосвіта) [18].

Зокрема, у Меморандумі визначено шість ключових принципів безперервного навчання.

Принцип 1. Нові базові знання і навички для всіх (суть якого полягає в отриманні й оновленні навичок, необхідних для інтеграції в інформаційне суспільство, серед яких: комп’ютерна грамотність, іноземні мови, технологічна культура, підприємництво і соціальні навички).

Принцип 2. Збільшення інвестицій у людські ресурси (передбачає збільшення роботодавцями інвестицій у людські ресурси як найважливішої цінності Європи).

Принцип 3. Інноваційні методики викладання і навчання (спрямований на розробку інноваційних освітніх технологій, орієнтованих на користувача; визначення ролі викладачів як консультантів, наставників і посередників; забезпечення мотивації в навчанні та впровадженні методів критичного мислення).

Принцип 4. Нова система оцінювання здобутої освіти (визначає докорінну зміну підходів до розуміння й визнання навчальної діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти).

Принцип 5. Розвиток наставництва і консультування (передбачає забезпечення вільного доступу до інформації про освітні можливості в Європі й до необхідних консультацій та рекомендацій для безперервного навчання).

Принцип 6. Наближення освіти до дому (орієнтує на впровадження інформаційних технологій навчання, зокрема дистанційного навчання, та покладання відповідальності за розвиток системи неперервного навчання на місцеві органи влади) [18].

Тож освіта протягом життя в усьому світі й особливо в розвинених країнах стає дедалі важливішою сферою освітніх послуг:

формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, освіта після закінчення ВНЗ (аспірантура й докторантура), підвищення кваліфікації й перепідготовка фахівців і керівників з вищою і середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки;

неформальна освіта – професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти дорослих, у лекторіях товариства “Знання”, по телебаченню, на різних курсах інтенсивного навчання;

інформальна освіта є загальним терміном для освіти за межами стандартного освітнього середовища – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів у навколишньому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо. При цьому людина перетворює освітні потенціали суспільства на дійові чинники свого розвитку [19].

Тобто, як зазначає Н. Терьохіна, неформальна освіта відбувається в будь-якому середовищі (навчальному закладі, товаристві, церкві, сім’ї тощо); в індивідуальній чи груповій формі; в будь-якому віці, що ще раз підтверджує факт існування неформальної освіти як частини неперервного навчання. Джерелом неформальної освіти можуть бути музеї, школи, інститути, телебачення, газети, власний досвід і досвід інших людей [13]. Також як інструмент неформальної освіти Г. Нестеренко і О. Тишкова визначають сучасні соціальні мережі, такі як “MySpace”, “Facebook”, “Вконтакте”, “Однокласники” та ін. [14].

Досліджуючи особливості сучасного стану неформальної освіти дорослих у Великобританії та Німеччині, А. Гончарук серед спільних форм освіти дорослих виокремила такі, як організації, що навчаються (тобто підприємства, що організують навчання для власних співробітників), та асоціації робітничої освіти, англійські центри освіти дорослих і німецькі народні університети (*Volkshochschulen*). Також у Великобританії існують відділення неперервної освіти при вищих навчальних закладах і коледжах подальшої освіти; громадські коледжі та центри освіти дорослих; короткострокові коледжі інтернатного типу. Новітніми формами освіти дорослих, що виникли в останню чверть ХХ ст. у відповідь на об’єктивні потреби британського суспільства у забезпеченні особистісного вдосконалення працівників і ліпніх людей, стали організації, що навчаються, та університети третього віку. В Німеччині послуги у сфері неформальної освіти дорослих також надають церкви та профспілки, поширене дистанційне навчання [6].

У дисертації В. Давидової розглядається багаторічний шведський досвід неформальної освіти дорослих (так званого фолкбїлднінгу (*folkbildning*)), що реалізує концепцію неперервного навчання. Унікальність шведської неформальної освіти дорослих полягає в тому, що майже три чверті населення цієї країни залучені в неперервну пізнавальну діяльність, яка реалізується в гуртках для дорослих (*studiecirklar*) навчальних асоціацій (*studieforbund*) та народних вищих школах (*folkhogsskola*) і ґрунтується на добровільності та доступності, забезпечуючи умови для навчання впродовж життя. Фолкбїлднінг фінансується державою, регіональними і місцевими органами влади [8].

Ефективним засобом розвитку системи безперервної освіти є створення корпоративних університетів, що забезпечують чергування одержання фундаментальних знань із практичною діяльністю [19]. В основі діяльності корпоративних університетів містяться три головні принципи: 1) неперервність професійної підготовки та навчання персоналу, зумовлена стрімкими темпами розвитку, модернізації техніки і технологій; 2) практична спрямованість професійної підготовки та навчання персоналу; 3) використання переважно активних методів навчання персоналу [9].

Однією із форм корпоративного навчання є навчання на робочому місці, яке здійснюється за допомогою методів наставництва, коучингу, тьюторства, кураторства, ротації тощо та електронне навчання [9; 10; 19]. Нині електронне навчання – невід’ємна частина освітнього процесу. До його складу можна зарахувати електронні курси, електронні бібліотеки, нові програми та системи навчання [10]. Дистанційне навчання є підкатегорією електронного навчання.

Отже, розвиток навчання впродовж життя спрямований на збільшення роботодавцями інвестицій у людські ресурси та забезпечення ними безперервного навчання дорослих шляхом формального, неформального та інформального навчання. Неформальне навчання в Європі є важливою частиною неперервного навчання дорослих, що здійснюється шляхом пізнавальної діяльності, яка реалізується в гуртках (центрах освіти) для дорослих, народних вищих школах, навчальних асоціаціях, корпоративних університетах, церквах, профспілках тощо. Особливе значення в неформальній освіті відіграють інтерактивні форми та методи навчання.

Зокрема, Н. Мартинова, вивчаючи досвід використання активних методів навчання в системі неформальної туристичної освіти, зазначає, що навчання працівників туристичного бізнесу в неформальній освіті здійснюється за допомогою рекламних турів, спеціалізованих конференцій, семінарів, презентацій, різноманітних тренінгів, заходів типу “workshop”, тематичних майстер-класів, медіа-проектів, самонавчання тощо. Останнім часом стала поширеною робота в кейс-студіях, студіях управлінської практики, започатковано тематичні дискусії з відеомодулями [12].

Для навчання дорослих у Швеції практикуються переважно інтерактивні методики “майстерня майбутнього”, “вулик”, “зміна складу груп”, “портфолію”, “проектна діяльність”, “мозкова атака”, “картотворення”, “рольові ігри”, які ґрунтуються на критично-креативному підході до пізнання [8]. Одним із ефективних варіантів неформального навчання Н. Гущина називає сторітеллінг. Сторітеллінг (англ. *storytelling*), або розповідання історій, був винайдений і успішно випробуваний на особистому досвіді Девідом Армстронгом, головою міжнародної компанії *Armstrong International*. Розробляючи свій метод, Девід Армстронг урахував відомий психологічний фактор: історії більш виразні, захопливі, цікаві й легше асоціюються з особистим досвідом, ніж пра-

вила або директиви. Вони краще запам'ятовуються, їм надають більше значення та їхній вплив на поведінку людей сильніший [7].

Слід зазначити, що для забезпечення безперервності навчання необхідно підтверджувати результати неформального навчання. Зокрема, в Рекомендації Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/01 “Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя” від 23 квітня 2008 року *наголошено на заохочуванні затвердження неформальних і неофіційних результатів навчання відповідно до висновків Ради про загальні європейські принципи визначення та підтвердження неформальної та неофіційної освіти від 28 травня 2004 р.* [20].

Отже, для забезпечення безперервної освіти державних службовців важлива зміна підходів до розуміння й визнання навчальної діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти, забезпечення навчання на робочому місці шляхом наставництва та консультування, запровадження в навчальний процес інтерактивних методів навчання, зокрема методів критичного мислення, використовуючи інформаційні технології, а саме електронне (дистанційне) навчання.

Із метою впровадження в Україні європейських освітніх стандартів було схвалено Національну доктрину розвитку освіти [21], Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [22], Національну рамку кваліфікацій [23], прийнято закони України “Про професійний розвиток працівників” [3], “Про зайнятість населення” [4], “Про вищу освіту” [24], які визначили стратегію та основні напрями подальшого розвитку освіти в Україні для підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки та забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя.

Термін “*неформальне навчання працівників*” вперше застосовано в Законі України “Про професійний розвиток працівників” як набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком і формою навчання, а “*формальне професійне навчання працівників*” – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо в роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка. Крім того, Законом передбачено процедуру *підтвердження кваліфікації працівників* для визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінювання їхнього професійного рівня шляхом атестації [3].

Відповідно до зазначеного Закону [3] та Закону України “Про зайнятість населення” [4], затверджено Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [25], прийнято цілу низку нормативних актів для впровадження процедури підтвердження кваліфікацій за результатами неформального професійного навчання осіб робітничих професій.

Із метою визнання неформальної освіти в Україні було розроблено проекти законів України: “Про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти)” [26], про освіту [27] та про систему професійних кваліфікацій [28]. Зокрема, в проекті Закону України: “Про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти)” визначено, що за ступенем інституційної формалізації освіта може бути формальною; неформальною; інформальною та визначено їх сутність. Крім того, законопроектом передбачено визнання неформальної та/або інформальної освіти, яку здобули волонтери [26].

Сприяння навчанню впродовж життя визначено в проекті Закону України “Про освіту” одним із принципів державної політики у сфері освіти. Встановлено, що особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Держава визнає всі ці різновиди освіти, підтримує суб’єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх різновидів [27].

Відповідно до зазначеного законопроекту *формальна освіта* – освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій), передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти і здобуття кваліфікацій, що визнаються державою; *неформальна освіта* – освіта, яка здобувається за освітніми програмами та не передбачає присвоєння (присудження) визнаних державою кваліфікацій за рівнями освіти й отримання встановленого законодавством документа про освіту; *інформальна освіта* (самоосвіта) – освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [27].

Визначено також, що кваліфікації та результати навчання, здобуті шляхом неформальної та інформальної освіти, можуть бути підтверджені й визнані у системі формальної освіти або в інших випадках, установлених законодавством України. Для цього передбачено створення національної системи кваліфікацій [27]. Законопроект про систему професійних кваліфікацій у 2012 р. був схвалений у першому читанні, а 2014 р. – відкликаний [28; 29].

Нині організація професійного навчання державних службовців регулюється Законом України “Про державну службу” (ст. 48), відповідно до якого професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету й інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань “Публічне управління та адміністрування”, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, в тому числі за кордоном. Крім того, Законом визначено право керівника державної служби в межах витрат, закладених на утримання відповідного державного органу, забезпечувати організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях). Унормована Законом і процедура переведення державних службовців (ротації) [5].

Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування закріплює, що підготовка державних службовців – здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Управління та адміністрування”, в тому числі на основі здобутого раніше освітнього ступеня магістра та набутого практичного досвіду за іншою спеціальністю, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі [30]. Тож оскільки підготовка державних службовців передбачає видачу офіційних документів про освіту, її можна зарахувати до формальної освіти.

Що стосується підвищення кваліфікації державних службовців, то це є одним із різновидів професійного навчання державних службовців, що здійснюється безперервно за такими різновидами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; спеціалізовані короткострокові навчальні курси; тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги; стажування в органах, на які поширюється дія Закону України “Про державну службу”, а також закордоном; самостійне навчання (самоосвіта); щорічний Всеукраїнський конкурс “Кращий державний службовець” [30].

Наказом Міністерства освіти і науки України від 19 січня 2016 р. № 34 “Про документи про підвищення кваліфікації” врегульовано питання щодо виготовлення, видачі та обліку документів про підвищення кваліфікації, в яких рекомендовано зазначати перелік програмних результатів навчання та обсяги навчального часу в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи [31].

Тобто серед різновидів підвищення кваліфікації державних службовців зазначено ті різновиди навчання, котрі можна зарахувати до формального навчання (це навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації, програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних короткострокових семінарів, зокрема тренінгів, тематичних постійно діючих семінарів, оскільки передбачають видачу відповідних документів про підвищення кваліфікації), а також до інформального навчання (самоосвіта) і до неформального навчання (стажування державних службовців та їх участь у щорічному Всеукраїнському конкурсі “Кращий державний службовець”).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Неформальне навчання – важлива складова концепції безперервної освіти дорослих, що ґрунтується на принципах рівності умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку, гуманізму, демократизму, пріоритетності загальнолюдських духовних цінностей.

Неформальну освіту можна розглядати як пізнавальну діяльність, спрямовану на підвищення освітнього рівня особи шляхом здобуття (оновлення, вдосконалення) знань, умінь, навичок, необхідних для всебічного особистісного розвитку людини, розвитку її талантів і здібностей та успішної самореалізації.

Існують різноманітні види та форми неформальної освіти: від навчання в гуртках (центрах освіти) для дорослих, народних вищих школах, навчальних асоціаціях, корпоративних університетах, церквах, профспілках до участі у спеціалізованих конференціях, семінарах, презентаціях, різноманітних тренінгах, заходах типу “workshop”, тематичних майстер-класах, медіа-проектах, кейс-студіях, студіях управлінської практики, тематичних дискусіях з відеомодулями, сучасних соціальних мережах “Facebook”, “Вконтакте”, “Однокласники” “MySpace” тощо. Особливе значення у неформальній освіті мають інтерактивні форми й методи навчання, такі як електронне (дистанційне) навчання та методи критичного мислення.

Нині з метою впровадження в Україні європейських стандартів безперервного навчання дорослих розроблено правові засади для здобуття і підтвердження результатів неформальної освіти, однак лише для працівників робітничих професій. Питання безперервного навчання державних службовців шляхом його поділу на формальне, неформальне та інформальне навчання не врегульовано.

Вирішення зазначеного питання потребує прийняття законів України “Про освіту”, “Про систему професійних кваліфікацій”, внесення змін до Закону України “Про державну службу” та розробки на їх основі Положення про систему професійного навчання державних службовців, яке передбачатиме: поділ професійного навчання на формальне, неформальне та інформальне навчання з урахуванням Національної рамки кваліфікацій; процедуру визнання результатів неформального та інформального навчання із запровадженням накопичувальної системи кредитів; урахування результатів неформального навчання під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності та для кар’єрного зростання державних службовців. Ці питання потребують подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] : Закон України від 16.09.2014 № 1678-VII. – Режим доступу : <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>
2. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016–2020 роки [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.09.2015 № 1018-р. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248528402>
3. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. – Режим доступу : <http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу : <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
5. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. – Режим доступу : <http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
6. Гончарук А. Неформальна освіта дорослих у країнах ЄС [Електронний ресурс] / Гончарук А. // Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soclix_gum/pena/2012_1/Goncha.pdf
7. Гущина Н. Сторітеллінг як ефективний варіант неформального навчання [Електронний ресурс] / Гущина Н. – Режим доступу : <http://www.ar25.org/article/storitelling-yak-efektyvnyu-variant-neformalnogo-navchannya.html>
8. Давидова В. Д. Неформальна освіта дорослих у навчальних гуртках Швеції [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 “Загальна педагогіка та історія педагогіки” / В. Д. Давидова. – К., 2008. – 20 с. – Режим доступу : <https://www.nenc.gov.ua/doc/autoref/davidova.pdf>
9. Баніт О. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу [Електронний ресурс] / Баніт О. – Режим доступу : http://www.search.ukr.net/?go=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis_nbu%2Fcgibirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN
10. Кіяновська Н. М. Поняття електронного навчання в контексті сучасної педагогічної науки [Електронний ресурс] / Кіяновська Н. М. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/29_DWS_2012/Pedagogica/1_120037.doc.htm
11. Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання [Електронний ресурс] / О. Є. Луценко // Публічне право. – 2016. – № 1. – С. 241–248. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/UJRN/pp_2016_1_34

12. Мартинова Н. С. Досвід використання активних методів навчання в системі неформальної туристичної освіти [Електронний ресурс] / Н. С. Мартинова // Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2009. – № 10 (173). – С. 38–43. – Режим доступу : http://www.tourlib.net/statti_ukr/martynova3.htm
13. Терьохіна Н. Неформальна освіта як важлива складова системи освіти дорослих [Електронний ресурс] / Н. Терьохіна // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – № 6 (20). – С. 109–114. – Режим доступу : http://www.library.udpu.org.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2014/2014_6/15.pdf
14. Нестеренко Г. О. Сучасні соціальні мережі як інструмент неформальної освіти [Електронний ресурс] / Г. О. Нестеренко, О. В. Тишкова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Gileya/2011_49/Gileya49/F37_doc.pdf
15. The framework of qualifications for the European Higher Education Area [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ehea.info/Uploads/Documents/QF-EHEA-May2005.pdf>
16. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) [Електронний ресурс] / European Communities, 2008. – Режим доступу : www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_EN.pdf
17. European employment strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ftp.infoeuropa.eu/rocid.pt/database/000037001-000038000/000037149.pdf>
18. Меморандум неперервного образования Европейского Союза [Електронний ресурс] : Міжнародний документ 2000 р. – Режим доступу : <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>
19. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/252>
20. Рекомендація 2008/С 111/01 Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя [Електронний ресурс] : Рекомендація Європейського Парламенту і Ради від 23.04.2008 № 2008/С111/01. – Режим доступу : http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_988
21. Про Національну доктрину розвитку освіти [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 17.04.2002 № 347/2002. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>
22. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013 // Офіційний вісник України від 12.07.2013. – 2013. – № 50. – С. 18. – Ст. 1783.
23. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – Режим доступу : <http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
24. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – Режим доступу : <http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
25. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340. – Режим доступу : <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>

26. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти) [Електронний ресурс] : проект Закону від 12.02.2015 № 2121. – Режим доступу : http://www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54026

27. Проект Закону України про освіту [Електронний ресурс] : проект Закону від 04.04.2016 № 3491-д. – Режим доступу : http://www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58639

28. Проект Закону України про систему професійних кваліфікацій [Електронний ресурс] : проект Закону від 12.12.2012 № 0957. – Режим доступу : http://www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45046

29. Про прийняття за основу проекту Закону України про систему професійних кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України від 02.10.2012 № 5301-VI. – Режим доступу : <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5301-17>

30. Про затвердження Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564 // Урядовий кур'єр від 04.08.2010. – № 142.

31. Про документи про підвищення кваліфікації [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти і науки України від 19.01.2016 № 34. – Режим доступу : http://www.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/49483

О. І. Васильєва, доктор наук з державного управління, професор кафедри регіонального управління, місцевого самоврядування та управління містом Національної академії державного управління при Президентіві України

ЗАСТОСУВАННЯМ КЛАСТЕРНОГО ПІДХОДУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКОВІ ТЕРИТОРІЙ

Досліджено застосування кластерного підходу в соціально-економічному розвитку територій. Зазначено, що формування та розвиток економічних кластерів на місцевому рівні є одним з першочергових питань сучасної наукової думки. Доведено, що кластерний підхід розвитку економіки став пріоритетним у Фінляндії та США. Зазначено, що зарубіжний і вітчизняний досвід свідчать, що управління із застосуванням кластерного підходу стає одним з ефективних засобів антикризового управління, впливу органів державного управління й органів місцевого самоврядування на розв'язання проблем соціально-економічного розвитку територій.

Ключові слова: кластер; кластерний підхід; криза; антикризове управління.

In the article research the application of cluster approach to economic and social development areas. The author notes that the formation and development of economic clusters at the local level is one of the primary questions of modern scientific thought. The cluster approach of economic development has become a priority in Finland and the USA. The international and domestic experience analyzed in the article. Management with application of the cluster approach was an effective means of crisis management and the impact of government and local authorities to address problems of social and economic development of territories.

Key words: cluster; cluster approach; crisis; crisis management.

Постановка проблеми. У Програмі розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні на 2011–2015 рр. наголошувалося на нерозвинутості інноваційної інфраструктури й недостатній кількості інноваційних підприємств, зокрема кластерів. На першому етапі реалізації зазначеної програми передбачалося створити сприятливі умови для залучення інвестицій, оптимізації інноваційної інфраструктури та створення промислових кластерів, однак реальних механізмів для здійснення останнього запропоновано, на жаль, не було.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні питання інноваційного розвитку територій з використанням кластерного підходу досліджували вчені: С. Белаї, О. Бобровська, І. Гончаренко, А. Дігич, М. Долішній, О. Карпенко, М. Кастельс, Т. Наконечна, М. Портер, С. Харічков, П. Хіманен, І. Чикаренко, Ю. Шаров та ін.

Мета статті – дослідження застосування кластерного підходу в соціально-економічному розвитку територій. Відповідно до мети поставлені такі завдання: дослідити феномен кластера в соціально-економічному розвитку територій, виявити можливості розвитку кластерів в Україні.

© О. І. Васильєва, 2016