

Сучасні підходи до формування системи безперервної освіти: зарубіжний досвід та шляхи його використання в Україні

У статті розглянуто теоретичні аспекти сучасного підходу до формування системи безперервної освіти у розвинених країнах світу. Відзначено основні характерні риси і проблемні аспекти сучасного етапу формування системи безперервної освіти в Україні та намічено перспективні шляхи подальшого розвитку навчання упродовж життя.

безперервна освіта, навчання упродовж життя, організація, що навчається, організаційний розвиток

Однією з характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин на сучасному етапі є формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у сфері виробництва продукції.

Наявність висококваліфікованої робочої сили є одним з найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство. Дедалі більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури [10]. Оскільки сучасна система безперервної освіти в Україні перебуває на стадії формування, великої актуальності набувають питання вивчення досвіду провідних країн світу у цій сфері та можливостей його адаптації до вітчизняних потреб.

Дослідженню теоретико-методологічних і практичних питань розвитку безперервної освіти, концептуальних положень теорії організації, що навчається, присвячені праці таких дослідників, як Антошкіна Л.І., Арджиріс К., Армстронг М., Веснін В.Р., Діксон Н., Карпенко М.М., Коротков Е.М., Левченко О.М., Мільнер Б.З., Моргунов Є.Б., Сенге П., Сендж П. та багатьох інших.

Аналіз наукових праць, присвячених дослідженню цієї багатоаспектної проблеми, свідчить про недостатній рівень її теоретичної і практичної розробки у нашій країні. Тому, питання формування системи безперервної освіти і навчання упродовж життя з урахуванням зарубіжного досвіду і можливостей його адаптації до вітчизняних потреб потребує всебічного теоретичного і практичного дослідження.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів сучасного підходу до формування системи безперервної освіти у розвинених країнах світу, визначення можливих шляхів застосування зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці.

Концепція безперервної освіти являє собою сучасну систему поглядів на освітню практику, яка проголошує навчальну діяльність людини невід'ємною складовою частиною її способу життя у будь-якому віці.

З 70-х років ХХ ст. ідея навчання упродовж життя почала відтворювати широке уявлення про освітній процес, де первинна освіта покликана закласти основи умінь вчитися [3]. Безперервна освіта дозволяє не лише засвоювати потоки нової інформації задля професійного зростання. Вона виходить за межі робочого часу і охоплює три рівні: особистий і культурний розвиток, соціальний розвиток і професійний розвиток.

Розвиток ідеї навчання упродовж життя безпосередньо пов'язаний із виникненням і розробкою таких напрямів наукової думки, як теорії організаційного розвитку і людського капіталу, концепція організації, що навчається, управління знаннями.

Теоретичним підґрунтях концепції організаційного розвитку стали праці А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта, К. Арджиріса, однак передумови її виникнення можна виявити вже у перших розробках, присвячених підготовці і підвищенню кваліфікації персоналу. Концепція організаційного розвитку виходить з того, що навколишнє середовище стає все більш складним і швидкість його зміни зростає. Внаслідок цього бюрократичні структури управління все менше відповідають сучасним вимогам, тому потрібні більш адаптивні структури.

Під організаційним розвитком найчастіше розуміється систематичне застосування положень біхевіористського підходу на різних рівнях організації (груповому, міжгруповому, організаційному в цілому) з метою здійснення запланованих перетворень. До основних принципів організаційного розвитку слід віднести такі [8]:

- принцип змін – для досягнення успіху організація повинна змінюватися так само швидко, як і умови оточуючого середовища;
- принцип плановості, систематизованості – зміни повинні бути підготовлені, керовані, спрямовані на досягнення поставлених цілей;
- принцип системності – розгляд організації як єдиного цілого, з урахуванням взаємозалежностей всіх її елементів;
- принцип інтервенції – залучення кваліфікованих помічників (внутрішніх і зовнішніх), які забезпечують об'єктивність і нейтральність по відношенню до організації і її персоналу;
- принцип гуманістичних цінностей, позитивного підходу;
- принцип каузальності – передбачає виділення каузальних змінних, тобто факторів, які піддаються впливу (структури, процеси, політика, навчання, поведінка менеджерів, лідерів), проміжних (установки, сприйняття, мотивація, норми, цінності, відповідальність, кваліфікація) та результатуючих (прибуток, дохід, збільшення обсягів продажу, імідж, скорочення витрат і оптимізація фінансових потоків);
- принцип практичного навчання;
- принцип багаторівневого впливу;
- принцип унікальності організації – ідентифікація проблем і підбір методів здійснюється на основі організаційної діагностики;
- принцип технологічності – наявність чіткої технології проведення організаційних змін, що дозволяє підвищувати професіоналізм і вирішувати задачі організації найбільш ефективно.

Особливе місце в теорії організаційного розвитку займає концепція організації, що навчається.

Термін „організація, що навчається”, набув широкого поширення в Європі й США в 1990-і рр. Одна з відомих концепцій організації, що навчається, належить американському досліднику П. Сенге. Інша, європейська концепція, була розроблена кількома авторами: Т. Бойделом, Н. Діксоном і П. Сенджем.

За визначенням П. Сенге (1990), організація, що навчається, - це „організація, яка постійно зростає для створення свого майбутнього”. Гарвін (1993) характеризує організацію, що навчається, як таку, що володіє умінням створювати, набувати і передавати знання, а також змінювати свою поведінку для того, щоб урахувати нові знання й ідеї. На думку Бургойна (1994), організації, що навчаються, повинні вміти адаптуватися до змінних умов і розвивати свій персонал відповідно. Вік і Леон (1995)

дійшли висновку, що „організація, яка навчається, постійно удосконалюється завдяки швидкому створенню і розвитку можливостей, необхідних для майбутнього успіху” [6].

Організація, що навчається, на думку Е.М. Короткова, – це не нова модель побудови й розвитку компанії, а скоріше комбінація передових управлінських інструментів, зведених воєдино [4].

Згідно з концепцією, розробленою П. Сенге, організація, що навчається, повинна володіти п'ятьма основними вміннями. Автори європейської концепції визначають 11 характеристик організації, що навчається (табл. 1).

Таблиця 1 – Характеристики організації, що навчається, за європейською та американською концепціями [4, 7]

Американська концепція	Європейська концепція
1. <i>Системне мислення</i> – системи мислення є концептуальними структурами, які охоплюють обсяг знань і технологій, вироблених упродовж ряду років; ці знання повинні становити цілісне уявлення про процеси і явища та оптимальні шляхи їхньої зміни. 2. <i>Особиста майстерність</i> – виявлення ціннісних орієнтирів працівника та їх відповідності цілям організації, розвиток зв'язків між особистим і організаційним навчанням, формування морального клімату, який заохочує до розвитку. 3. <i>Ментальні моделі</i> – являють собою поняття, узагальнення, образи, які глибоко закріпилися у свідомості, визначають сприйняття світу і діяльність людини. Багато понять про нові напрями організаційної діяльності не можуть бути використані практично, оскільки вони вступають в конфлікт з існуючими ментальними моделями. 4. <i>Формування загального бачення</i> – включає участь працівників у визначенні цінностей, цілей і задач організації. 5. <i>Групове навчання</i> – передбачає не лише участь у семінарах, тренінгах, але й вільний обмін думками на основі відкритого діалогу. Завдяки синергетичному ефекту результати групового навчання є більш високими, ніж ті, що можуть бути досягнуті під час індивідуального навчання.	1. <i>Підхід до розробки стратегії, заснований на навчанні</i> – стратегія і політика організації розглядаються як безперервні процеси; бізнес-плани постійно змінюються й удосконалюються з урахуванням нових факторів. 2. <i>„Партисипативна” політика управління</i> – працівники організації приймають участь у розробці стратегії і політики; політика організації відображає цінності усього колективу, а не лише вищого менеджменту. 3. <i>Інформаційна відкритість</i> – інформація у більшій мірі використовується для прийняття вірних рішень, а не як основа для винагородження чи покарання. 4. <i>Облік і контроль діяльності організації</i> – передбачає формування системи обліку, бюджетування й аналізу, спрямованої на розвиток і навчання, посилення відповідальності кожного працівника за ресурси, які знаходяться у його розпорядженні. 5. <i>Внутрішній обмін послугами</i> – кожен підрозділ і постачає, і споживає послуги; підрозділи та відділи мають можливість діяти самостійно. 6. <i>Гнучкі механізми винагородження</i> – залучення усіх працівників до процесу визначення оптимальних форм винагородження, яке залежить від внеску кожного робітника у загальні результати діяльності організації. 7. <i>Структура, яка надає працівникам можливості</i> – розподіл посад і ролей в організації передбачає створення умов для кар'єрного росту. 8. <i>Постійний аналіз навколишнього середовища</i> – збір і аналіз інформації щодо змін, які відбуваються за межами організації. 9. <i>Спільні проекти організації і її партнерів</i> (постачальників, споживачів), у тому числі організація спільного навчання. 10. <i>Клімат, який сприяє навчанню</i> – надання працівникам часу для обговорення і аналізу практики, навчання на власному досвіді. 11. <i>Постійний саморозвиток кожного співробітника</i> – наявність бюджету для саморозвитку кожного працівника, у межах якого він сам обирає теми навчання; заохочення уміння брати на себе відповідальність.

Практикою формування організації, що навчається, вироблені ключові принципи, сутність яких полягає у наступному [7]:

- навчатися швидше, ніж конкуренти;
- навчатися всередині організації (обмін досвідом між працівниками і робочими групами);
- навчатися за межами організації (у постачальників і споживачів);
- вертикальне навчання (від верхньої до нижньої ланок організації);
- постановка вірних питань і застосування навчання у практичній діяльності;
- прогнозування майбутнього, створення сценаріїв і навчання на їх основі;
- навчатися швидше, ніж змінюється оточуюче середовище;
- навчатися у тих сферах, в яких раніше навчання не здійснювалось.

На основі вивчення зв'язків процесу навчання й ухвалення рішень в організації американськими дослідниками Арджирісом і Шоном була розроблена теорія „подвійної петлі”, яка знайшла свої подальше інтенсивне використання у процесі підготовки кадрів [5]. Головною особливістю даного підходу була наявність двох циклів навчання:

- первинне навчання, яке допомагає отримати формальні знання й навички, які необхідні для того, щоб працівник міг навчитись, використовуючи існуючі методи для виконання своєї роботи;
- рефлексивне навчання, яке обумовлює подальший розвиток знань, умінь та навичок на основі першого циклу, але з урахуванням реалій умов виробничої і господарської діяльності. У результаті даного циклу, правильність та придатність існуючих норм може ставитися частково або повністю під сумнів. Таким чином, відбувається трансформація розуміння і поведінки працівників в організації у відповідності до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі останньої.

За визначенням К. Арджиріса, застосування організаціями одиночної „петлі навчання” передбачає визначення ними „ключових змінних”, тобто того, що вони очікують досягнути у сфері цілей і стандартів. Після цього здійснюється контроль і оцінка досягнень і за необхідності приймаються коригуючі заходи, завершуючи, таким чином, петлю. Подвійна петля навчання можлива за умови, що процес контролю ініціює дії з перегляду „ключових змінних”, у зв'язку з необхідністю відповідати новій ситуації, яка виникла у зовнішньому оточенні [6].

Особливий інтерес становить також концепція людського капіталу, основоположниками якої стали Т. Шульц і Г. Беккер. Людський капітал являє собою економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [2]. Отже, формування і розвиток людського капіталу передбачає обов'язкову наявність інвестицій.

З цієї точки зору важливим є врахування досвіду застосування розвиненими країнами світу Британського стандарту „Інвестори в людей”, який визначає ключові напрямки підвищення ефективності вкладень у навчання і розвиток персоналу організації. Застосування даного стандарту у практичній діяльності організації дозволяє отримати значний позитивний ефект, який полягає у:

- підвищенні продуктивності і прибутковості, і, відповідно, зменшенні собівартості і витрат;
- підвищенні здатності відповідати потребам споживачів;
- покращенні мотивації шляхом забезпечення особистого розвитку і визнання досягнень;

- формуванні іміджу соціально орієнтованого підприємства;
- забезпеченні високої конкурентоспроможності завдяки підвищенню професійного рівня працівників.

Необхідність відповідати сучасним вимогам під час все більшого прискорення тенденцій глобалізації у світі, визначення конкурентних переваг країн на основі ефективного використання знань, обумовлює потребу формування в Україні системи безперервної освіти.

У відповідності з Національною доктриною розвитку освіти [11], державна політика стосовно безперервної освіти проводиться з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти протягом життя, соціально-економічних, технологічних та соціокультурних змін

Безперервність освіти реалізується шляхом:

- забезпечення наступності змісту та координації навчально-виховної діяльності на різних ступенях освіти, що функціонують як продовження попередніх і передбачають підготовку громадян для можливого переходу на наступні ступені;
- формування потреби та здатності особистості до самоосвіти;
- оптимізації системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, модернізації системи післядипломної освіти на основі відповідних державних стандартів;
- створення інтегрованих навчальних планів і програм;
- формування та розвитку навчальних науково-виробничих комплексів ступеневої підготовки фахівців;
- запровадження та розвитку дистанційної освіти;
- організації навчання відповідно до потреб особистості і ринку праці на базі професійно-технічних та вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти, а також використання інших форм навчання;
- забезпечення зв'язку між загальною середньою, професійно-технічною, вищою та післядипломною освітою.

Вітчизняні вчені відзначають можливість побудови системи управління розвитком і навчанням персоналу в організації за трьома шляхами [9]: 1) локально (реактивно – за вимогами відповідності виробничій ситуації); 2) спрямовано (на основі створення та реалізації концепції розвитку та навчання); 3) системно (забезпечуючи безперервність навчання, з поступовим переходом до стадії організації, що навчається).

На думку Л.І. Антошкіної [1], слід розрізняти поняття „навчання упродовж життя” і „безперервна освіта”. Так, „навчання упродовж життя” вказує на те, що освіта триває все життя у різних формах: дитячих освітніх установах, школах, закладах позашкільної підготовки, вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти, шляхом самоосвіти. „Безперервна освіта” – це освіта для дорослих, тих, хто вже закінчив школу. Пост-шкільна освіта не повинна обмежуватися навчальним закладом. Вона має включати, крім вищої і професійної освіти, перепідготовку кадрів, освіту на робочому місці й інші доступні особам усіх вікових груп програми формальної й неформальної освіти, що забезпечують безперервність навчання.

Разом з тим, формуванню сучасної системи безперервної освіти в Україні перешкоджають передумови, що склалися за період переходу країни до ринкової економіки. Так, розвиток системи підвищення кваліфікації працівників стримують такі фактори, як [10]:

- низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти;
- економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

– низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі.

Таким чином, для подолання зазначених негативних тенденцій в Україні необхідними є розробка і запровадження низки заходів як на державному рівні, так і на рівні окремих підприємств та їх об'єднань, які враховували б інтереси державних органів, роботодавців, найманих працівників та інших зацікавлених сторін на засадах соціального партнерства. Зокрема, доцільним є більш широке застосування зарубіжного досвіду у сфері безперервної освіти, формування механізму залучення інвестицій у розвиток і навчання персоналу, стимулювання зацікавленості у професійному розвитку як найманих працівників, так і роботодавців, створення системи оцінки ефективності навчання і підвищення кваліфікації в освітніх закладах і безпосередньо на підприємствах.

Список літератури

1. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
3. Карпенко М.М. Модернізація вищої освіти як чинник розбудови суспільства знань в Україні / Стратегічні пріоритети. - №1, 2006 р. – С. 57-63.
4. Коротков Э.М. Концепция обучающейся организации [Электронный ресурс]. – Доступен с <http://www.management.com.ua>.
5. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 292 с.
6. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческим ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
7. Мильнер Б.З. Обучающиеся организации [Электронный ресурс]. – Доступен с <http://www.management.com.ua>.
8. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.
9. Полякова Г.А. Управління розвитком і навчанням персоналу в організації в умовах постійних змін // Гуманізації соціального управління: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 29 квітня 2008 р. – Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. – С. 121-124.
10. Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” від 20.03.2006р. №158-р [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.
11. Указ Президента України „Про Національну доктрину розвитку освіти” від 17.04.2002 р. № 347/2002 [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.

В статье рассмотрены теоретические аспекты современного подхода к формированию системы непрерывного образования в развитых странах мира. Отмечены основные характерные черты и проблемные аспекты современного этапа формирования системы непрерывного образования в Украине и перспективные пути последующего развития обучения на протяжении жизни.

In this article the theoretical aspects of modern approach to lifelong learning in developed countries of the world are observed. The characteristic features and problem aspects of modern stage of lifelong learning system forming in Ukraine and perspective ways of its development are marked.