

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ЖИЗНИ

### MODERN TRENDS OF LIFELONG LEARNING DEVELOPMENT

**Коваленко Татьяна Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», Донецк, Донецкая Народная Республика

**Kovalenko Tatyana Viktorovna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Business and Human Resource Management Department SEINPE «Donetsk National Technical University», Donetsk, Donetsk People Republic

**Аннотация.** Целью статьи является выявление современных тенденций обучения на протяжении жизни в странах ЕС и исследование особенностей формирования ключевых компетенций европейских работников. Определено, что в политике европейских стран в профессиональном образовании и обучении на протяжении жизни перспективной тенденцией является приближение профессионального образования к рынку труда.

**Abstract.** The purpose of the article is to identify current trends in lifelong learning in EU countries and to study the peculiarities of the formation of key competencies of European employees. It is determined that in the European countries' policy on vocational education and lifelong learning trend is the approximation of vocational education to the labor market.

**Ключевые слова:** обучение в течение жизни, компетентность, образование, развитие, тенденция.

**Key words:** lifelong learning, competence, education, development, tendency.

Определяющим фактором обновления всех образовательных систем в современную эпоху является именно непрерывное образование, то есть создание соответствующих условий для самосовершенствования и самореализации каждого человека в течение всей жизни, приобретение актуальных и необходимых компетенций. Развитие системы обучения на протяжении жизни – одно из важных направлений образовательной деятельности, которое предусматривает непрерывность процессов в системах общего среднего, начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования. Эффективность и возможность образовательной деятельности определяются прямыми и обратными системными связями между различными стадиями инновационного цикла, производителями и потребителями услуг, фирмами, рынком, государством и другими социальными партнерами, включая зарубежных.

В политике европейских стран в сфере профессионального образования и обучения на протяжении жизни перспективной тенденцией является приближение профессионального образования к рынку труда, в частности, из-за прогнозирования запроса на профессиональные умения/компетентности работников и применения таких методов и инструментов, как: прогнозирование профилей занятий и профессиональных умений по различным видам и уровням профессиональной деятельности; создание информационных систем рынка труда и аналитики службы занятости; анализ эффективности деятельности учебных заведений профессионального образования; ретроспективный анализ трудовой карьеры выпускников; социальное партнерство [1].

Неотложные задачи обучения на протяжении жизни нашли отражение в принятых в декабре 2006 г. Европейским парламентом и Советом Европейского Союза Рекомендациях «Об основных компетенциях для обучения в течение всей жизни», к которым были внесен ряд поправок 22 мая 2018 г. [2]. Как указано в документе, главными целями формирования

основных компетенций являются: установление и определение компетенций, необходимых для реализации собственных способностей, активной гражданской позиции, общественного единства, а также способности применить полученные знания путем трудоустройства; поддержка усилий государств Европейского Союза по обеспечению начальным образованием молодого поколения, которая станет основой для получения дальнейшего образования и совершенствования приобретенных компетенций; разработка европейского эталонного уровня для работодателей, государственных деятелей, предоставляющих образовательные услуги и обучающихся. Образование, в своей социальной и экономической сущности, играет ключевую роль в обеспечении граждан Европы необходимыми ключевыми компетенциями, с целью их гибкой адаптации к трансформациям современного рынка труда [3].

Таблица 1

Показатели обучения на протяжении жизни по странам ЕС

Страна	Уровень занятости выпускников (возраст 20-34 лет)		Участие взрослых людей в обучении (возраст 25-64 лет)	
	2014 г.	2017 г.	2014 г.	2017 г.
Европейский Союз (средний показатель)	76,0%	80,2%	10,8%	10,9%
Австрия	87,2%	89,4%	14,3%	15,8;
Бельгия	79,0%	81,9%	7,4%	8,5%
Болгария	65,4%	77,7%	2,1%	2,3%
Хорватия	62,0%	65,9%	2,8%	2,3%
Кипр	68,7%	71,5%	7,1%	6,9%
Чехия	81,3%	89,9%	9,6%	9,8%
Дания	83,7%	82,9%	31,9%	26,8%
Эстония	80,9%	81,5%	11,6%	17,2%
Финляндия	77,0%	77,0%	25,1%	27,4%
Франция	75,2%	74,4%	18,4%	18,7%
Германия	90,0%	90,9%	8,0%	8,4%
Греция	44,3%	52,0%	3,2%	4,5%
Венгрия	78,5%	84,7;	3,3%	6,2%
Ирландия	75,7%	83,6%	6,8%	8,9%
Италия	45,0%	55,2%	8,1%	7,9% %
Латвия	77,0%	78,0%	5,6%	7,5%
Литва	80,7%	83,9%	5,1%	5,9%
Люксембург	83,8%	88,5%	13,5%	17,8%
Мальта	93,0%	94,5%	7,4%	10,1%
Голландия	86,2%	90,4%	18,3%	19,1%
Польша	75,6%	82,1%	4,0%	4,0%
Португалия	69,4%	80,7%	9,6%	9,8%
Румыния	66,2%	76,0%	1,5%	1,1%
Словакия	72,7%	81,5%	3,1%	3,4%
Словения	70,1%	81,6%	12,1%	12,0%
Испания	65,1%	71,9%	10,1%	9,9%
Швеция	80,5%	88,3%	29,2%	30,4%
Великобритания	83,2%	86,6%	16,3%	14,3%

Современная система образования в Европе базируется на принципах обучения на протяжении жизни и предполагает опираться на создание новых программ обучения, использование инновационных методик, новейших информационных технологий, опираясь на неформальное и неформальное образование. С этой точки зрения актуальным является проведение мониторинга европейских показателей и тенденций обучения на протяжении

жизни двадцати восьми стран-членов Европейского Союза. Результаты исследования базируются на самых современных количественных и качественных показателях каждой страны-члена ЕС, табл.1 [4].

Опыт европейских стран свидетельствует о развитии системы обучения на протяжении жизни за последние годы. Осуществляя анализ уровня занятости выпускников необходимо отметить, что наблюдается положительная тенденция роста этого показателя практически во всех странах-членах ЕС, табл.1. Самый высокий уровень этих показателей имеет место в Германии, Австрии, Мальте и Великобритании, что свидетельствует об обеспечении национальных систем образования конкурентоспособными молодыми работниками. В то же время низкие уровни трудоустройства наблюдаются в таких странах, как Италия, Греция и Румыния.

Процент людей в возрасте от 25 до 64 лет, задействованных в различных формах непрерывного обучения в 2017 г., составлял 10,9% в пределах стран ЕС. Наиболее высокий процент граждан, задействованных в различных формах обучения на протяжении жизни, по данным 2017 г., наблюдается в Швеции, Дании, Великобритании и Финляндии – от 14% до 27%. Худшие показатели были в Болгарии и Румынии, которые составляли от 1 до 2%.

Процент всех предприятий, обеспечивших обучение своим работникам, составляет от 21% в Греции до 90% в Великобритании. В большинстве стран, которые в последние годы присоединились к ЕС, наблюдается положительная динамика.

Для конкретизации полученных данных целесообразным является исследование европейского опыта и результатов практической деятельности как на государственном уровне, так и на уровне предприятий и организаций, по решению насущных вопросов содействия освоению ключевыми компетенциями работниками в условиях обучения на протяжении жизни.

Согласно опроса об обеспечении процесса профессиональной подготовки, 90,6% чешских компаний (что намного превышает средний показатель ЕС – 72,6%) обеспечили профессиональное обучение своим работникам в 2017 г. и 83,7% работников участвовали в обучении (самый высокий показатель в ЕС). Большинство чешских предприятий указали, что главными навыками, которые они требуют для развития, являются навыки работы с клиентами, технические, практические и специальные навыки. Ключевое развитие в обучении для взрослых проходило в стране в рамках национальной «Стратегии цифровой грамотности на 2015-2020 гг.» [4, с.67].

Руководители немецких компаний указали, что основные навыки, необходимые для развития предприятия, – это работа в команде и навыки работы с клиентами. Дефицит обладания данными навыками у работников все более усложняет экономическое развитие страны. Результаты экономического моделирования свидетельствуют, что их отсутствие у около 440 000 квалифицированных рабочих замедляет экономический рост Германии примерно на 0,9% в год. Чтобы помочь низкоквалифицированным взрослым получить необходимую профессиональную квалификацию Федеральное Министерство Образования предоставило 1 500 000 евро для финансирования программы «VALIKOM», трехлетней пилотной инициативы по координации валидации компетенций, связанных с работой, ориентированной на людей в возрасте более 25 лет независимо от статуса занятости и какой-либо предварительной квалификации [4, с.120].

В 2017 г. в Ирландии только 48% населения владели по крайней мере базовыми навыками в сфере цифровых технологий, по сравнению со средним показателем ЕС – 57%. В Ирландии начал свою работу государственный проект под названием «Приоритеты повышения квалификации взрослого населения трудоспособного возраста с акцентом на цифровые навыки», предусматривающий внедрение государственной стратегии дальнейшего образования и обучения; улучшение программы профессиональной подготовки и специальных тренингов для обеспечения соответствия квалификации работников требованиям современного рынка труда.

Для стимулирования работодателей инвестировать финансовые средства в обучение на протяжении жизни сотрудников в Италии в декабре 2017 г. была введена система налоговых кредитов для компаний, которые инвестируют в обучение, что составляет 40% от оплаты труда работников за период, в котором они участвуют в учебной деятельности [4, с.164].

Полезным с этой точки зрения является исследование опыта Люксембурга, который предусматривает внесение поправок в Закон о труде, принятый в июле 2017 г. и реорганизует положения о софинансировании государством обучения, которое предоставляется компаниями, и создает стимулы для работодателей для инвестирования в развитие персонала.

В соответствии с актуальными требованиями Комиссии Европейского Парламента правительство Польши инициировало в 2018 г. создание Совета по вопросам компетенций, который финансируется из государственного бюджета и предназначен для усиления сотрудничества между учебными заведениями и рынком труда с целью обеспечения соответствия имеющихся компетенций работников потребностям работодателей [4, с.225]. Польский Совет по компетенциям состоит из экспертов, представляющих различные министерства и ведомства, отвечающие за рынок труда, начальное и профессиональное, высшее образование, экономику, работодателей и наемных работников. Данный Совет является платформой для диалога, сотрудничества и обмена знаниями, и его цель – привлечение большего количества работодателей к системе идентификации и прогнозирования необходимых компетенций и поддержки изменений в сфере науки, формального и неформального обучения.

Национальная государственная служба занятости Испании в 2017 г. начала процесс внедрения общенациональных учебных программ для совершенствования профессиональных навыков в соответствии с технологическими изменениями и цифровой трансформации, таким образом улучшая производительность и трудоустройство взрослых работников. Эти программы охватывают цифровые навыки, определенные общими отраслевыми комиссиями. Одно из основных направлений будущей национальной цифровой стратегии («Estrategia para un Espana inteligente»), предполагается назвать «Гражданство, образование и цифровое трудоустройства», которое в свою очередь будет сосредоточено на необходимости совершенствования цифровых навыков, компетенций и обучения персонала.

С точки зрения уровня базовых навыков в области цифровых технологий, Великобритания имеет показатель значительно выше среднего показателя по ЕС, а именно 71% населения имели минимум базовые навыки цифровой техники в 2017 г. по сравнению со средним показателем ЕС – 57% [4, с.296]. Несмотря на достаточно высокие показатели правительство Англии создало Фонд гибкого обучения и Национальную схему переподготовки, предусматривающую финансирование на сумму 10 млн. фунтов стерлингов, мероприятий, направленных на поощрение работников к обучению на протяжении жизни.

Австрия продолжает интенсивные усилия, чтобы сделать профессиональный путь более привлекательным как для компаний, так и для молодых работников, лучше согласовывая его с эволюционирующими потребностями экономики, особенно диджитализацией. Федеральная экономическая палата Австрии объявила о программе «Цифрового обучения» в 2018 г., финансируемого Министерством цифровых и экономических дел.

Образовательный процесс на всех стадиях функционирования должен быть направлен на развитие и совершенствование ключевых компетенций личности, способствовать формированию способности самостоятельно решать профессиональные проблемы различной сложности на основе полученных знаний и собственного опыта на протяжении жизни.

В результате анализа показателей обучения на протяжении жизни было установлено, что процент людей в возрасте от 25 до 64 лет, задействованных в различных формах обучения, в странах ЕС увеличивается. Процент предприятий, обеспечивших обучение своим работникам, составляет в среднем по странам ЕС 60%. Решение вопросов обучения на протяжении жизни напрямую зависит от участников этого сложного процесса: государства, руководителей и владельцев предприятий, работников, учебных заведений, социальных институтов и общественных образований.

### **Библиографический список**

1. Антропова О.А. Основные тенденции развития образования в странах Европейского Союза: общие ценности, подходы и требования к реализации образовательного процесса / О.А. Антропова // Педагогика и психология образования. – 2019. – №1. – С.9-15.
2. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. [Electronic resource]. – Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/>.
3. Профессиональное развитие персонала предприятий в странах Европейского Союза / Л.П. Пуховская, А.О. Ворначев, С.О. Леу; под научн. ред. Л.П. Пуховской. –Киев: ИПТО НАПНУ. 2015. –176 с.  
Professional'noe razvitie personala predpriyatij v stranah Evropejskogo Sojuza / L.P. Puhovskaja, A.O. Vornachev, S.O. Leu; pod nauchn. red. L.P. Puhovskoj. –Kiev: IPTO NAPNU. 2015. –176 s.
4. Education and Training Monitor 2018 (Country analysis). [Electronic resource]. – Available at: [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018_en.pdf).

### **Bibliography**

1. Antropova O.A. Osnovnye tendencii razvitija obrazovanija v stranah Evropejskogo Sojuza: obshhie cennosti, podhody i trebovanija k realizacii obrazovatel'nogo processa / O.A. Antropova // Pedagogika i psihologija obrazovanija. – 2019. – №1. – S.9-15.
2. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. [Electronic resource]. – Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/>.
3. Professional'noe razvitie personala predpriyatij v stranah Evropejskogo Sojuza / L.P. Puhovskaja, A.O. Vornachev, S.O. Leu; pod nauchn. red. L.P. Puhovskoj. –Kiev: IPTO NAPNU. 2015. –176 s.
4. Education and Training Monitor 2018 (Country analysis). [Electronic resource]. – Available at: [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018_en.pdf).

### **Сведения об авторе**

Коваленко Татьяна Викторовна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», Донецк, Донецкая Народная Республика, moska\_dn@mail.ru, +38(050)616-11-99

### **Author's personal details**

Kovalenko Tatyana Viktorovna, PhD, Associate Professor, Associate Professor of Business and Human Resource Management Department SEIHPE «Donetsk National Technical University», Donetsk, Donetsk People Republic, moska\_dn@mail.ru, +38(050)616-11-99