

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПОШИРЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ

Актуальність теми. У сучасних умовах глобального ринку та абсолютної конкуренції економічно-розвинені країни відходять від орієнтації на традиційні підходи забезпечення інноваційного розвитку і беруть курс на створення економіки нового укладу, а саме, заснованої на знаннях. Це потребує майже докорінної зміни характеру трудової діяльності, а саме зміни пріоритетів на основі переорієнтації у бік суттєвого підвищення першочергової ролі знань у розвитку суспільства, головною особливістю якого є визначальна роль процесу навчання та особиста відповідальність громадян за власне професійне вдосконалення. Розвиток освіти та системи навчання у суспільстві, заснованому на знаннях, передбачає зміну самої парадигми навчання, ставлячи в центр саме особистість та тривалість процесу навчання протягом усього життя. Така парадигма розвитку відходить від традиційного ставлення до формальної освіти, яка перестала бути процесом передачі певних знань. Важливою умовою розвитку кожного громадянина набуває вміння вчитися та самостійно засвоювати знання. Дослідження наукової проблематики навчання протягом життя свідчить, що зараз суспільство перебуває на початковій стадії усвідомлення та сприйняття значення цього процесу для майбутнього реформування системи професійної освіти і навчання [1, с 6 – 7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти професійного навчання протягом життя досліджувались у роботах таких зарубіжних та українських учених, як Е. Геллі, Р. Х. Дейва, П. Джарвіса, Дж. Дьюї, Л. Отала, М. Тайт, О. В. Крушельницької, В. А. Савченка, Н. Синенка, Г. В. Щокіна. Водночас, з огляду на великий багатонаціональний досвід країн світу, дотепер у науковій літературі відсутній єдиний підхід до визначення сутності та можливостей професійного навчання протягом життя. Сутність поняття „освіта протягом життя” була розкрита Р. Х. Дейвом, який розглядає його як процес завершення особистісного, соціального і професійного розвитку індивідів протягом життя задля підвищення якості як власного особистого життя, так і їх соціального оточення [2, с. 34].

Сучасне розуміння концепції „освіта протягом

всього життя” (lifelong learning) полягає у тому, що це „не просто навчання, яке виходить за межі шкільної освіти. Освіта протягом життя поєднує будь-яке навчання протягом всього життя: з раннього дитинства і до глибокої старості, яка може здійснюватися в різних умовах та бути формальною і неформальною соціальному житті” [3, с. 13]. На думку деяких вчених, теорія освіти впродовж життя є досить розпливчастою та необгрунтованою. Однак, Е. Геллі стверджує, що розпливчастість теорії освіти впродовж життя зникає, коли вона перетворюється у досвід і практику [4, с. 1]. Аналогічну думку висловлює П. Джарвіс, відзначаючи, що теорія освіти впродовж життя являє собою ідеал, який залишається досить безглуздим, поки не отримує дійсного втілення [5, с. 25]. Як відзначає М. Тайт, при впровадженні у життя цієї теорії змінюється співвідношення, баланс між освітою, роботою і відпочинком або пенсійним дозвіллям. Освіта зміщується зі свого домінуючого положення на початку життя, поєднуючись з роботою і відпочинком у дорослому житті [6, с. 36]. Однак, якщо головну відповідальність за навчання протягом життя бере на себе підприємство, то, на думку Л. Отала, основний акцент зміщується на підготовку і перепідготовку, які ініціюються і фінансуються компанією задля реалізації певних цілей. Водночас у програмах з навчання протягом життя, ініційованих освітніми установами, які фінансуються державою або самим індивідом, часто задіяна особиста мета тієї особи, яка здійснює таке навчання, що іноді вступає у протиріччя із цілями роботодавців [7, с. 21].

Грунтовні дослідження особливостей та видів професійного навчання містяться у наукових працях В. А. Савченка. Розглядаючи проблематику професійного навчання, автор пропонує класифікацію професійного навчання працівників в організації за наступними критеріями:

- тип професійного навчання (безпосередньо в організації, за межами організації, самостійна підготовка);
- вид професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації);

- характер професійного навчання (з відривом та без відриву від виробництва);
- форма професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці та поза робочим місцем) [8, с. 229].

У свою чергу, О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук основними напрямками професійного розвитку персоналу вважають навчання, яке здійснюється з метою ліквідації розбіжності між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу, підвищення рівня кваліфікації, освоєння нових методів виконання трудових операцій [9, с. 108]. Розглядаючи процеси навчання персоналу, Г. В. Щокін у першу чергу розмежовує професійне навчання робітників та керівних працівників, а також виокремлює його види. На його думку, безперервне навчання керівників та спеціалістів здійснюється за наступними видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників автор відносить підготовку на виробництві, перепідготовку, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації [10, с. 157 – 158].

Фахівець-практик у сфері управління персоналом Н. Синенко розглядає види та форми професійного навчання працівників, до яких він відносить підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Згідно з цим підходом, підвищення кваліфікації робітників може відбуватися у формі виробничо-технічних курсів та курсів цільового призначення [11, с. 48]. Таким чином, вітчизняні автори розглядають традиційні форми та методи навчання, які застосовуються з часів адміністративно-командної системи управління та відповідних підходів до можливостей професійного навчання. Разом з тим, набувають поширення нові сучасні форми та методи навчання, які застосовуються на підприємствах, де керівництво орієнтовано на використання дієвих нових світових методів управління. Проте, цей досвід є незначним і практично не висвітлено у вітчизняній науковій літературі.

Набагато ширшим є досвід європейських, американських та японських компаній, які застосовують нові підходи до форм і методів навчання. Так, проблемою обґрунтування умов, можливостей та забезпечення прав кожної людини на освіту протягом життя займався Дж. Дьюї. На його думку, освіта не повинна припинятися із закінченням загальноосвітньої школи, а найкращим результатом шкільного навчання має бути схильність вчитися у самого життя і створювати умови для подальшого власного самовдосконалення, що в свою чергу дозволить вчитися у процесі життєвого шляху [12, с. 51].

Метою статті є дослідження стану професійно-

го навчання людини протягом життя в європейських країнах, виявлення сучасних тенденцій та визначення проблем поширення професійного навчання протягом життя в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Обсяг накопичених знань і стрімкість у його постійному оновленні віднайшло своє пояснення у концепції напіврозпаду знань (concept of the „half-life of knowledge”). Австрійсько-американський економіст Фріц Махлуп звернув увагу на ту відстань, яка характеризує якість та глибину знань, отриманих в минулому та їх відповідність сучасним вимогам. Період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності. Сьогодні вважається, що період напіврозпаду знань у різних сферах діяльності людини може складати від декількох місяців до 5-10 років. На думку П. Кніхта, напіврозпад знань може мати неоднакову тривалість [13]. Він виокремлює знання з коротким та довгим періодами напіврозпаду. Академічна освіта протягом тривалого періоду часу забезпечує людей знаннями, які залишаються актуальними в досить широкому часовому діапазоні. Вони виступають базовим підґрунтям для здобуття знань, які за тих чи інших обставин можуть бути замінені на інші, більш сучасні. Знання з коротким напіврозпадом здобуваються швидко, їх актуальність носить ситуативний характер. До таких відносяться знання з використання програмного забезпечення, частина технічних і професійних навичок на протигагу таким знанням з довгим періодом напіврозпаду, як знання мови, логіки, математики, теоретичної частини професійного навчання.

Одним із досліджуваних аспектів проблеми професійного навчання є визначення одиниці виміру старіння знань фахівця, яка розглядається як період „напіврозпаду” компетентності. Так, зниження компетентності на 50% унаслідок появи нової інформації свідчить, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років, тобто стосовно системи вищої освіти втрата знань настає раніше, ніж закінчується навчання. Вирішення цієї проблеми полягає в переході до безперервної освіти протягом життя, де базова освіта періодично має доповнюватися програмами додаткової освіти. В свою чергу базова освіта не є кінцевою та завершеною, а лише виступає як основа або фундамент, що доповнюється іншими програмами навчання.

Проблематику безперервної освіти можна умовно розділити на дві основні сфери. Перша пов'язана із побудовою системи безперервної освіти як частини соціальної практики (соціально-освітній аспект безперервної освіти), друга – із процесом засвоєння люди-

ною нового життєвого, соціального, професійного досвіду. Саме тому у другій половині 90-х років ХХ століття у сфері освіти дорослих було наголошено на необхідності сполучення принципу безперервності освіти із принципом навчання протягом життя і формуванням суспільства знань. Тим самим була зроблена спроба закріпити у суспільній свідомості розуміння взаємної відповідальності суспільства, держави й особистості за розвиток освітніх процесів.

У змісті безперервної освіти прийнято виділяти три основні компоненти, пов'язані з навчанням дорослого населення: навчання грамотності у широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та інші; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю. Серед функцій безперервної освіти виділяють наступні:

- розвиваючу (задоволення духовних запитів особистості, потреб творчого зростання);
- компенсуючу (заповнення пробілів у базовій освіті);
- адаптивну (оперативна підготовка й перепідготовка в умовах мінливої виробничої й соціальної ситуації);
- інтегруючу в незнайомий культурний контекст;
- функцію ресоціалізації (повторної соціалізації).

Навчання протягом життя передбачає зростання інвестицій у навчання та розвиток; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Навчання протягом життя охоплює будь-яке цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності. Освіта протягом життя в усьому світі й особливо в розвинених країнах стає усе більш важливою сферою освітніх послуг. На сьогодні існують наступні три основні форми освіти:

- формальна освіта, а саме 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 й професійної перепідготовки;
- неформальна освіта, що являє собою професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти дорослих та на різних курсах інтенсивного навчання;
- інформальна освіта, що передбачає освіту за межами стандартного освітнього середовища, до якого належить індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя та реалізується за

рахунок власної активності індивідів в оточуючому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо. При цьому людина перетворює освітні потенціали суспільства в дієві чинники свого розвитку.

За цілями, що ставляться й реалізуються в системі безперервної освіти, її умовно можна поділити на три складові:

- додаткова професійна освіта, що сприяє формуванню професійної основи кадрового потенціалу сучасної високотехнологічної економіки. Споживачами послуг даної частини системи безперервної освіти є соціально адаптована частина населення, яка отримує освіту послідовно на всіх її рівнях;
- освіта протягом життя, що забезпечує різноманітним групам населення можливість адаптуватися до мінливих умов життя. Ця підсистема передбачає освіту, спрямовану на адаптацію й реабілітацію соціальних і професійних груп, не здатних самостійно пристосуватися до швидкозмінного соціального середовища. Крім того, до цієї підсистеми залучаються громадяни, які не мають з різних причин доступу до формальної системи професійної освіти, що створює для них загрозу десоціалізації;
- освіта дорослих, що забезпечує задоволення різноманітних індивідуальних освітніх потреб громадян, наприклад, мовну підготовку, отримання психологічних, культурологічних та інших знань, комунікативних навичок, спеціальних умінь тощо.

До формалізованих структур додаткової професійної освіти слід віднести різні неформальні структури (тренінгові групи, підготовку й перепідготовку на підприємствах тощо), які іноді діють на базі формалізованих структур, а нерідко утворюються неформально, як правило, на короткий термін. Також до цієї системи належить відкрита освіта в різних її формах і дистанційне навчання. Ефективним засобом розвитку системи безперервної освіти є створення корпоративних університетів, що забезпечують одночасне одержання фундаментальних знань із практичною діяльністю.

Зростаюче різноманіття пізнавально-інформаційних запитів різних верств населення неможливо задовольнити в рамках існуючих форм традиційної освіти. Загострюється проблема невідповідності сформованої системи освіти новим потребам суспільства й людини. Це обумовлює появу нового підходу до організації масової освітньої діяльності дорослих – навчання повинне відповідати різноманітним інтересам і можливостям громадян, органічно вписуватися в їхній спосіб життя, враховувати специфіку запитів того чи іншого контингенту й навіть окремих груп населення. Процеси безперервної освіти розуміються тепер не

тільки як „навчання протягом життя”, а й як „навчання довжиною в життя”. Останнє акцентує увагу на різноманітності видів освіти – формальній, неформальній, інформальній, які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини.

Освіта протягом життя покликана розширювати можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни. Вона має внести вклад у подальшу демократизацію суспільства, а також сприяти посиленню позиції людини в професійній діяльності. У цих умовах необхідний новий погляд на роль і значення безперервної освіти, яка відповідає сучасним освітнім потребам. Неформальна освіта, хоча й може плануватися „зверху”, але реально виникає й здійснюється тільки як відповідь на певний освітній запит „знизу”.

Поняття неформальної освіти дорослих частково збігається з такими поняттями, як “додаткова” і “продовжена” освіта. Однак, саме неформальна освіта безпосередньо відображає й задовольняє особистісні потреби й запити індивідуума, мобілізуючи тим самим його природну здатність до духовного внутрішнього самовдосконалення. Таким чином, створення системи неформальної освіти може забезпечити умови для самореалізації кожної особистості та морального вдосконалення через надання широких можливостей у виборі напрямку й форм освітньої діяльності, як у професійній сфері, так і в різних сферах дозвілля [14].

Досвід європейських країн свідчить про поширення системи навчання протягом життя за останні роки. Так, у 2007 р. відсоток людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання протягом життя, складав 9,7% у межах країн ЄС. Водночас, серед жінок цей відсоток (10,6%) був вищий, ніж серед чоловіків (8,8%). Найбільш високий відсоток громадян, задіяних у різних формах на-

вчання протягом життя, має місце у Швеції, Данії, Великобританії та Фінляндії – від 23% до 32%. Найгірші показники були у Болгарії та Румунії, які становили менше 2%.

Відсоток усіх підприємств, що забезпечили навчання своїм працівникам, складає від 21% у Греції, до 90% у Великобританії. Позитивна динаміка спостерігається в більшості країн, що в останні роки приєдналися до ЄС. Початкове професійне навчання в межах підприємств найбільш розвинене у Німеччині, Великобританії, Австрії, Данії, Нідерландах, Італії та Франції – близько 50% підприємств, у той час, як у більшості інших країн ЄС воно показник поширення становить не більше 10% (табл. 1) [14]. Середній відсоток населення країн Європи, яке продовжує навчання у віці 25 – 64 років, наведено на рис. 1.

Найбільший відсоток підприємств з продовженим професійним навчанням є в Австрії, Данії, Норвегії та Великій Британії – від 81% до 90%. Найнижчі показники були у Греції, Болгарії, Італії, Польщі та Латвії – від 21% до 36%. Серед країн, де працівники задіяні у програмах продовженого професійного навчання, перші місця рейтингу посідають Чехія (59%), Словенія (50%) та Люксембург (49%), останні ж місця займають Латвія (11%) та Греція (14%). Якщо ж оцінювати саму вартість продовженого професійного навчання, то вартість робочої сили є найвищою у Данії (2,7%), Угорщині (2,6%) та Франції (2,3%), найнижчою – у Греції (0,6%) та Латвії (0,8%). Взагалі серед країн ЄС за показниками організації та поширення професійного навчання лідирують Велика Британія, Данія, Чехія (табл. 1). Менше поширення одержало професійне навчання у Греції, Латвії, Болгарії, що обумовлено існуючими економічними проблемами в цих країнах в останні роки.

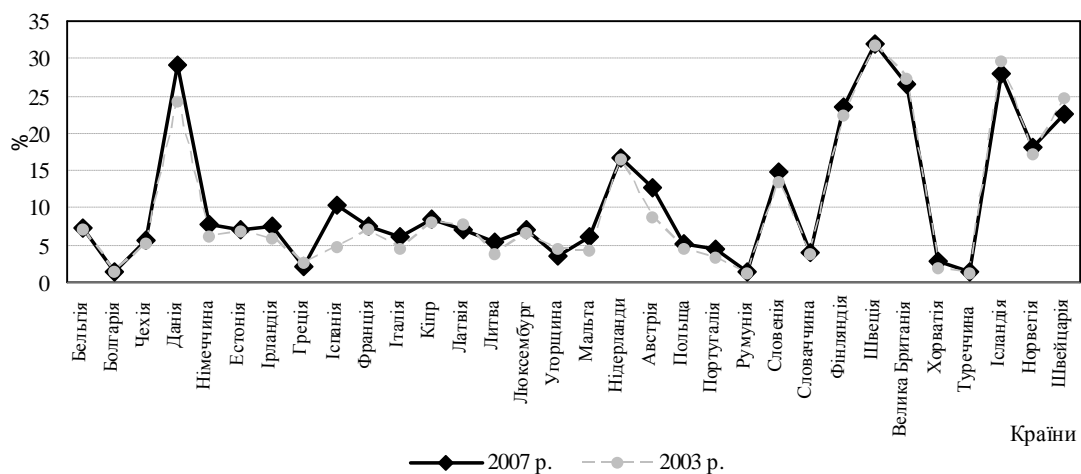


Рис. 1. Середній відсоток населення, яке продовжує навчання у віці 25 – 64 років

Показники продовженого професійного навчання за країнами ЄС

Країни	Підприємства з ППН (% від усіх підприємств)	Працівники, що задіяні в програмах ППН (%)	Вартість ППН (% загальної вартості робочої сили)
Бельгія	63	40	1,6
Болгарія	29	15	1,1
Чехія	72	59	1,9
Данія	85	35	2,7
Німеччина	69	30	1,3
Естонія	67	24	1,6
Греція	21	14	0,6
Іспанія	47	33	1,2
Франція	74	46	2,3
Італія	32	29	1,3
Кіпр	51	30	1,3
Латвія	36	11	0,8
Литва	46	15	1,2
Люксембург	72	49	2
Угорщина	49	16	2,6
Мальта	46	32	1,8
Нідерланди	75	34	2
Австрія	81	33	1,4
Польща	35	21	1,3
Португалія	44	28	1,1
Румунія	40	17	1,1
Словенія	72	50	2
Словаччина	60	38	1,8
Фінляндія	77	39	1,5
Швеція	78	46	2,1
Велика Британія	90	33	1,3
Норвегія	86	29	1,3

Дуже показовими є дані про розподіл працівників країн ЄС, залучених до різних форм освіти, за формами навчання віком від 25 до 64 років. Вони свідчать про більшій можливості й більшу схильність до продовження навчання людей з вищим рівнем попередньої освіти (рис. 2).

Відсоток осіб, залучених до різних форм освіти, є найвищим серед осіб з вищою освітою, що свідчить про прямопропорційну залежність, тобто більшу схильність до навчання людей з вищим рівнем освіти. Що стосується форм освіти, то за рівнем залучених осіб лідирує інформальна освіта, бо саме вона нерозривно пов'язана із повсякденним життям людини. Формальна ж освіта охоплює найменшу кількість залучених осіб, бо вона забезпечується тільки навчальними закладами.

У 1990 р. максимальна тривалість навчання була у США (12,3 роки), мінімальна – у Туреччині (4,5 роки),

а в Україні – 9,1 рік. У 2000 р. максимальна тривалість навчання також була у США (13 років), мінімальна знов у Туреччині (5,5 років), в Україні вона склала 10,7 років. У 2010 р. максимальна тривалість навчання була у Норвегії (12,6 років), США (12,4 роки), Чехії (12,3 роки), мінімальна ж була знов у Туреччині (6,5 років), в Україні – 11,3 роки (табл. 2).

Таким чином, за 20 років тривалість навчання зростала у кожній з країн. За тривалістю навчання населення у віці 25 років і старше лідирують США, Норвегія, Чехія, а останні місця займають Туреччина та Португалія (рис. 3). Тобто рівень навчання безпосередньо пов'язаний з рівнем і темпами розвитку країни. Так, в Україні середня тривалість навчання зросла за цей період на 2,2 роки, що свідчить про наявність позитивних тенденцій в системі освіти, що в свою чергу має забезпечити загальне зростання рівня знань населення, професійної підготовки, перепідготовки та

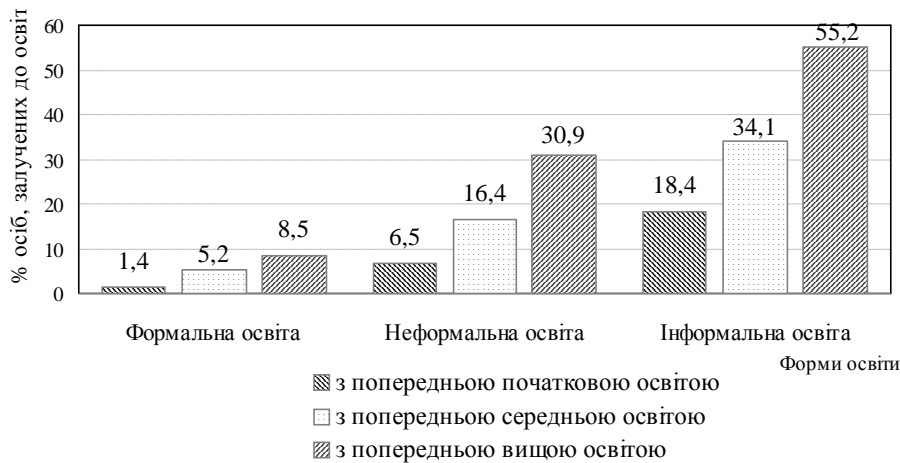


Рис. 2. Розподіл працівників країн ЄС, залучених до різних форм освіти за формами навчання

підвищення кваліфікації, а в майбутньому – зменшення навантаження на державний бюджет внаслідок скорочення чисельності безробітних, які працевлаштовуються за затребуваними професіями, використовуючи додаткові знання, отримані під час навчання.

Посідаючи останнє місце за тривалістю навчання серед країн ЄС, Туреччина входить до групи країн світу з високим рівнем розвитку людського потенціалу, посідаючи 83 місце. У цьому рейтингу Україна посідає 69 місце, а на перших місцях – Норвегія та США.

За останні 20 років середня тривалість навчання населення країн ЄС у віці 25 років і старше коливається в межах 8,4-10,7 років. В Україні за 20 років незалежності цей показник збільшився з 9,1 років до 11,3 роки. Простежується позитивна тенденція у збільшенні періоду навчання населення України у віці 25 років і старше, тобто поступове збільшення кількості років навчання населення. Так, в Україні, порівняно із Росією, за 20 років цей показник у середньому більше на 1 рік. Україна за тривалістю навчання населення протягом життя випереджає Росію, Білорусь, Бельгію, Болгарію, Грецію, Іспанію, Францію, Італію, Польщу, Велику Британію, Швейцарію та деякі інші. Це свідчить про те, що Україна займає гідне місце за тривалістю навчання населення серед країн, що розвиваються. Водночас така ситуація не гарантує якісні зміни в економіці держави.

Висновки. В результаті аналізу показників поширення навчання протягом життя було встановлено, що відсоток людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання, у країнах ЄС збільшується. Відсоток усіх підприємств, що забезпечили навчання своїм працівникам, складає в середньому по країнах ЄС 60%. Позитивна динаміка спостерігається в більшості країн, що в останні роки при-

єдналися до ЄС. За період в 20 років тривалість навчання зростала у кожній з країн ЄС. Досвід передових країн світу свідчить, що професійне навчання протягом життя стикається з багатьма проблемами, які носять економічний, організаційний та психологічний характер. Вирішення таких проблем залежить від учасників цього складного процесу: керівників та власників підприємств, працівників, держави, навчальних закладів та інших учасників. В Україні освіта протягом життя має свою специфіку та можливості здійснення, які значною мірою обумовлені загальноекономічною ситуацією у державі. Тому вкрай важливим є визначення особливостей та організаційно-економічних можливостей поширення навчання протягом життя в Україні для забезпечення сталого розвитку.

Література

1. **Олейникова О. Н.** Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева, Н. М. Аксёнова. – М.: РИО ТК им. Коняева, 2009 – 131 с.
2. **Dave R. H.** (ed.). Foundations of Lifelong Education. Oxford, 1976. – 314 p.
3. **Обучение** на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия „Актуальные вопросы развития образования”) – М.: „Алекс”, 2006. – 264 с.
4. **Gelpi E.** A Future for Lifelong Education. Vol. 1, 2. Manchester, 1979.
5. **Jarvis P.** Adult and Continuing Education. Theory and Practice. L., 1995.
6. **Tight M.** Key Concepts in Adult Education and Training. L; N.Y., 1998.
7. **Otala L.** European Approaches to Lifelong Learning: Trends in Industry Practices and Industry-university Cooperation in Adult Education and Training. Paris, 1992.
8. **Савченко В.** Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко // Україна: аспек-

Показники середньої тривалості навчання населення у віці 25-64 роки та індексів рівня освіти

Країни	1990 р.		2000 р.		2010 р.	
	середня тривалість навчання, років	індекс рівня освіти	середня тривалість навчання, років	індекс рівня освіти	середня тривалість навчання, років	індекс рівня освіти
Австрія	8,3	0,709	9,1	0,785	10,8	0,858
Бельгія	9,4	0,764	10	0,896	10,9	0,882
Болгарія	8,9	0,692	9,5	0,742	10,6	0,802
Велика Британія	7,9	0,688	8,5	0,778	9,3	0,815
Греція	7,9	0,671	8,6	0,734	10,1	0,861
Данія	9,6	0,774	10,5	0,872	11,4	0,924
Естонія	9,3	0,716	11,7	0,884	12	0,916
Ірландія	10,4	0,76	11,2	0,909	11,6	0,963
Ісландія	8,4	0,727	9,3	0,839	10,4	0,912
Іспанія	6	0,619	9,1	0,801	10,4	0,874
Італія	7,2	0,636	8,4	0,745	10,1	0,856
Кіпр	8,7	0,626	9,7	0,73	9,8	0,798
Латвія	7,5	0,652	9,4	0,771	11,5	0,873
Литва	8,3	0,688	9,9	0,799	10,9	0,883
Люксембург	8,8	0,656	9,7	0,764	10,1	0,771
Мальта	8,3	0,686	9	0,744	9,9	0,797
Нідерланди	10,2	0,814	10,8	0,892	11,6	0,931
Німеччина	8	0,721	10,5	0,86	12,2	0,928
Норвегія	10,8	0,82	11,5	0,946	12,6	0,985
Польща	8,4	0,676	9,5	0,789	10	0,822
Португалія	6,2	0,568	6,8	0,691	7,7	0,739
Росія	8,5	0,688	9,6	0,733	9,8	0,784
Румунія	9	0,705	9,9	0,725	10,4	0,831
Словаччина	10,6	0,746	11,2	0,814	11,6	0,875
Словенія	8,2	0,67	9,4	0,783	11,6	0,933
США	12,3	0,917	13	0,937	12,4	0,939
Туреччина	4,5	0,41	5,5	0,503	6,5	0,583
Угорщина	8,7	0,661	10,5	0,816	11,1	0,866
Україна	9,1	0,711	10,7	0,782	11,3	0,858
Фінляндія	8,2	0,74	8,2	0,803	10,3	0,877
Франція	7,1	0,666	9,3	0,802	10,6	0,87
Хорватія	7,9	0,624	9,2	0,704	9,8	0,778
Чехія	10,9	0,762	11,9	0,857	12,3	0,924
Швейцарія	9,7	0,762	10,3	0,83	11	0,872
Швеція	10	0,759	11	0,937	11,7	0,904

ти праці. – 2001. / № 7. – С. 14 – 21. 9. **Крушельницька О. В.** Удосконалення системи управління витратами на підприємствах / О. В. Крушельницька // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 1 (51). – С. 125 – 129. 10. **Щекин Г. В.** Социальная теория и кадровая поли-

тика Монография / Г. В. Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 576 с. 11. **Синенко Н.** Організація професійного навчання кадрів на виробництві / Н. Синенко // Справочник кадровика, 2004. – № 1. – С. 47 – 50. 12. **Dewey J.** Education and Democracy. N.Y., 1916. –

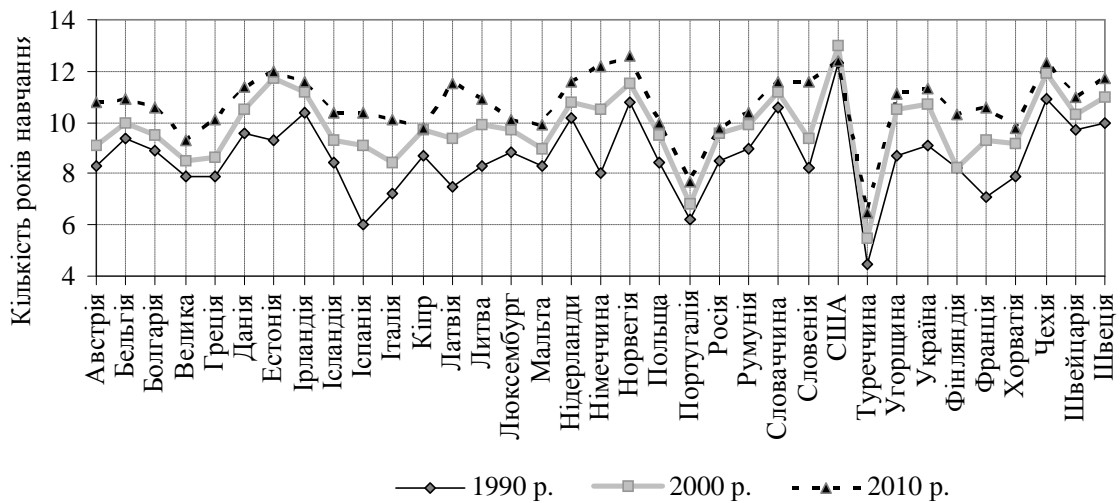


Рис. 3. Середня тривалість навчання населення у віці 25 років і старше

246 р. 13. **Peter T. Knight.** The Half-Life of Knowledge and Structural Reform of the Education Sector for the Global Knowledge-Based Economy. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.knight-moore.com/pubs/half-life.html> 14. **Карпенко М. М.** Перспективи реалізації в Україні концепції освіти протягом життя: чинники і механізми / М. М. Карпенко // Стратегічні пріоритети. – 2011. – № 4 (21). – С. 45-51.

Швець І. Б., Федоренко Т. С. Сучасні тенденції поширення професійного навчання протягом життя

Розглянуто теоретичні основи професійного навчання та проблеми безперервної освіти. Досліджено стан, вікові та статеві особливості професійного навчання людини протягом життя в різних європейських країнах. Виявлено позитивні тенденції поширення освіти протягом життя та основні показники її розвитку. Встановлено кількісні характеристики впровадження продовженого професійного навчання на підприємствах країн ЄС. Обґрунтовано необхідність використання європейського досвіду та можливості поширення професійного навчання людини протягом життя в Україні.

Ключові слова: навчання протягом життя, професійна освіта, знання, розвиток, вміння вчитися

Швец И. Б., Федоренко Т. С. Современные тенденции распространения профессионального обучения в течение жизни

Рассмотрены теоретические основы профессио-

нального обучения и проблемы образования. Исследовано состояние, возрастные и половые особенности профессионального обучения человека в течение жизни в различных европейских странах. Выявлены положительные тенденции распространения образования в течение жизни и основные показатели его развития. Установлены количественные характеристики внедрения продленного профессионального обучения на предприятиях стран ЕС. Обоснована необходимость использования европейского опыта и возможности распространения профессионального обучения человека в течение жизни в Украине.

Ключевые слова: обучение в течение жизни, профессиональное образование, знания, развитие, умение учиться.

Shvets I. B., Fedorenko T. S. The Modern Trends of Professional Lifelong Learning

The theoretical basis of training and education issues is considered. The trends, ages and genders characteristics of vocational training for people living in different European countries is researched. The positive trends in the distribution of education throughout life and the main indicators of development is identified. The quantitative characteristics of the extended vocational training introduction in enterprises in the EU is installed. The necessity of the European experience use and the possibility of extending training for human life in Ukraine is justified.

Key words: lifelong learning, vocational training, skills, development, ability to learn.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2012

Прийнято до друку 20.12.2012