

УДК 378.28 (4)
ББК 7404 (3) (4)

Т.М. Десятов
м. Київ, Україна

СПІВРОБІТНИЦТВО В ГАЛУЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

У країнах Європейського Союзу інтенсифікувалися інтеграційні процеси в галузі освіти, включаючи професійну освіту і навчання. Вони зумовлені низкою причин, серед яких основними є:

- реалізація стратегії навчання протягом усього життя, покликана надати максимальні можливості професійній і особистісній самореалізації громадян;
- необхідність забезпечення конкурентоздатності європейської економіки в ситуації економічної глобалізації, що вимагає розвитку людського капіталу шляхом інтеграції інвестицій, соціальної політики і політики в галузі зайнятості, підвищення якості і мобільності робочої сили;
- необхідність забезпечення порівнянності та співставленості кваліфікацій, одержаних громадянами різних країн;
- розширення можливостей освоєння кваліфікацій, в тому числі і шляхом поступового накопичення одиниць кваліфікацій (кредитних одиниць);
- визнання кваліфікацій, набутих у процесі попередньої трудової діяльності та шляхом формального і неформального навчання;
- прискореного переходу до суспільства, заснованого на знаннях.

Особлива увага до розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання (ПОН) викликана недостатністю вкладення інвестицій у професійну освіту і навчання, повільною реалізацією стратегії навчання протягом усього життя, неефективним використанням наявних ресурсів; недостатньою кількістю кваліфікованих викладачів (для вирішення цієї проблеми країнам-членам ЄС запропоновано розробити плани неперервного навчання викладачів).

Українська система освіти, включаючи професійну освіту і навчання, орієнтована на інтеграцію в європейський освітній простір і, отже, необхідністю розробляти відповідні стратегії з урахуванням особливостей власної системи освіти, і формувати реалістичні шляхи її зближення з європейською.

У системі вищої освіти вже активно проходять процеси, спрямовані на забезпечення взаємного визнання документів про вищу освіту в рамках Болонського процесу. Незважаючи на всі об'єктивні складності, «Болонський процес» просувається, оскільки системи вищої освіти в Україні та країнах ЄС цілком порівнювальні за рівнями і кваліфікаціями.

У професійній освіті ситуація складніша, оскільки в європейських країнах діють різні і тому важко порівнювальні системи. Це зумовлено, насамперед, розривом у системах кваліфікацій, відсутністю механізму поступового «нагромадження кваліфікацій», а, отже, відсутністю механізмів оцінки і сертифікації компетенцій, що лежать в основі кваліфікацій.

Українська система професійної освіти ще не здійснила перехід на компетенції, що дозволяють виміряти відповідність працівника вимогам робочого місця, й облік яких забезпечує гнучкість освітніх траєкторій і можливість більш оптимального й економічно ефективного «навчання» чи перенавчання працівників при переході з одного робочого місця на інше.

Європейські системи професійної освіти і навчання організовані інакше. У цих країнах також існує первинна професійна освіта, яка спрямована на освоєння базових кваліфікацій, що дозволяє молоді вийти на ринок праці. Наступна підсистема ПОН охоплює неперервну професійну освіту, куди входять усі сегменти, чи сектори післяобов'язкової освіти,

включаючи підвищення кваліфікації працівників (додаткову освіту в нашому розумінні), освіту і навчання дорослого населення, навчання безробітних громадян, незважаючи на їхню приналежність різним міністерствам. Їх поєднує загальна інтегрована система кваліфікацій, що на даний час усе більше орієнтована на компетенції, а не на освоєння конкретних програм навчання.

Саме це дозволяє забезпечити гнучкість освітніх траєкторій і можливість горизонтальної мобільності, а саме, зміни траєкторії при забезпеченні заліку всіх раніше одержаних компетенцій, необхідних для нової спеціальності, незалежно від того, де і як вони були отримані. Саме тому в західній практиці існує термін професійної освіти і навчання, а не професійно-технічної освіти, як в Україні.

Такий підхід дозволив країнам ЄС впритул підійти до питання порівнянності, прозорості і взаємного визнання кваліфікацій. В умовах зростаючої трудової мобільності, прискорення темпів розвитку всіх секторів економіки і ринку праці, що призводить до швидкого старіння одних професій і спеціальностей і виникненню нових, взаємне визнання кваліфікацій, засноване на їх прозорості, дозволить більш ефективно вирішувати як суто економічні питання, так і соціальні. Воно буде сприяти подоланню соціального відчуження, розширюючи можливості одержання роботи за рамками внутрішнього ринку у випадку виникнення там обмежень з погляду наявності робочих місць з будь-якої спеціальності чи професії [1].

Важливо підкреслити, що питання розвитку професійної освіти і навчання в країнах ЄС вирішуються на найвищому політичному рівні Європейського Союзу, оскільки є частиною загальноєвропейської стратегії зайнятості й економічного розвитку. При цьому розроблені стратегії і прийняті рішення ґрунтуються на реальному досвіді, традиціях і потенціалі освітніх систем національних держав-членів Європейського Союзу і ні в якій мірі не допускають уніфікацію цих систем і позбавлення їх національної своєрідності. Це надзвичайно важливий момент, оскільки ніяке політичне рішення не може бути реалізоване, якщо воно не відповідає як реальним потребам, так і можливостям і наявним ресурсам кожного члена Співтовариства.

Формування бази Копенгагенських рішень відбувалося протягом трьох останніх десятиліть, у ході розробки й апробації різних моделей у галузі забезпечення якості ПОН, оцінки і сертифікації кваліфікацій і неформального навчання; стандартів ПОН, компетенцій і т.д. Обмін досвідом цих розробок і «акумуляція» загальних принципів реформування ПОН й заклали основу прийняття комплексної стратегії розвитку.

Важливо підкреслити ще два моменти. По-перше, формування всіх нових стратегій і моделей у галузі ПОН в країнах ЄС здійснюється при безпосередній і активній участі соціальних партнерів, що забезпечує зв'язок професійної освіти і навчання з ринком праці та реальних потреб економіки. По-друге, всі інновації піддаються широкому обговоренню з боку громадськості, оскільки вони стосуються не тільки держави і роботодавців, але й громадян, що є найважливішими суб'єктами системи освіти.

Таким чином, в узагальненому вигляді принципи розвитку співробітництва в галузі ПОН із соціальними партнерами в країнах ЄС охоплюють:

1. Формування освітньої політики на вищому політичному рівні.
2. Участь у її формуванні і реалізації соціальних партнерів.
3. Опора на великий масив практичних наробок і експериментальних програм і проєктів.
4. Участь широкої громадськості в обговоренні нових векторів розвитку і шляхів досягнення поставлених цілей.
5. Поступовий характер інноваційних і інтеграційних процесів.
6. Освіта і навчання протягом усього життя є ключовими елементами стратегії забезпечення конкурентоздатності європейської економіки і соціальної згоди [2].

У Лісабонській резолюції, прийнятій 1 березня 2000 року визначено:

– Офіційне визнання ролі освіти як фактора економічної і соціальної стабільності і засобу підвищення конкурентоздатності Європи у світовому масштабі, зближення її народів і повноцінного розвитку громадян.

– Необхідність радикального перегляду і модернізації систем освіти.

– Стратегічна мета - перетворення економіки ЄС у найбільш динамічно розвинуту економіку, засновану на знаннях.

– Посилення взаємодії між політикою в галузі економіки, зайнятості і розвитку людських ресурсів за рахунок розвитку високоякісної професійної освіти і навчання та підвищення віддачі від інвестицій у людські ресурси.

У реалізації Лісабонської Декларації взяли участь 31 країна і Європейські соціальні партнери (Європейська конфедерація профспілок, Союз конфедерацій промисловців і роботодавців Європи, Європейська асоціація малих і середніх ремісничих підприємств, Європейський центр підприємств).

Робота з реалізації Лісабонської Декларації заснована на так званому відкритому методі координації (ВМК), який складається у визначенні загальних цілей і, там, де це можливо, кількісних і якісних індикаторів і їх постійному відновленні на основі моніторингу, оцінки і внутрішнього рецензування.

Вважається, що використання даного методу переводить співробітництво в галузі освіти на якісно новий рівень, забезпечуючи:

– реалізацію довгострокових цілей;

– використання досвіду країн ЄС;

– спільне обговорення проблем і пошук рішень;

– моніторинг досягнень на основі індикаторів і критеріїв.

Реалізація Лісабонських домовленостей означає корінну трансформацію освіти і навчання в Європі. При цьому в кожній окремій країні вона здійснюється згідно з внутрішніми умовами і традиціями систем освіти на основі розвитку і зміцнення співробітництва між державами, обміну досвідом і використання кращих зразків практики і наробок.

Наступним кроком було прийняття в грудні 2000 р. у Ніцці Плану заходів щодо розвитку мобільності й умінь, який містить задачі забезпечення порівнянності систем освіти і навчання й офіційне визнання знань, умінь і кваліфікацій, а також План дій Європейських соціальних партнерів, яким приділяється центральна роль у реалізації прийнятих рішень. Даний план одержав подальший розвиток у Рекомендаціях Європейського парламенту і Ради (червень 2001 р.), які передбачають заходи для підвищення мобільності в країнах Співтовариства для студентів, учнів, учителів і наставників.

Наступною важливою віхою було затвердження в березні 2001 р. у Стокгольмі Доповіді «Конкретні задачі для систем професійної освіти і навчання майбутнього», у якому ставиться задача розробки і реалізації цілісної стратегії розвитку ПОН до 2010 року з урахуванням інтересів кожної держави, вектори якої задані такими документами, як:

– «Рекомендації і план дій щодо створення механізму мобільності»;

– Резолюція Ради про освіту протягом усього життя [3].

Як уже відзначалося, загальний контекст реформування ПОН задається стратегією навчання протягом усього життя, що підтверджується домовленістю країн ЄС про розробку національних стратегій і планів дій щодо реалізації стратегії навчання протягом усього життя, як для формальної, так і неформальної освіти з урахуванням інтересів усіх суб'єктів освіти і навчання, з особливим акцентом на розширення доступу до навчання і підвищення привабливості освіти і навчання для незахищених груп населення.

Національні стратегії розвитку ПОН в країнах ЄС, спрямовані на реалізацію трьох цілей:

- підвищення якості й ефективності систем ПОН в Європейському Союзі;
- спрощення доступу в ПОН для всіх категорій громадян;
- відкриття систем освіти і професійного навчання зовнішньому світу.

У розвитку Лісабонських і наступних зазначених вище рішень на Конференції в Брюгге (жовтень 2001 р.) був ініційований процес співробітництва в галузі ПОН, у тому числі й у галузі визнання дипломів чи свідоцтв про освіту і кваліфікацій, який набув конкретних форм у Копенгагенській Декларації. Брюгський процес був продовжений ще низкою важливих документів.

У лютому 2002 р. була прийнята Робоча програма, у якій перед системами освіти були поставлені наступні завдання:

- забезпечення якості;
- розширення доступу до ПОН і його відкритість зовнішньому світу;
- забезпечення порівнянності систем освіти і навчання для оптимального використання внутрішньої розмаїтості національних систем освіти;
- підвищення мобільності;
- забезпечення офіційного визнання знань, умінь і кваліфікацій на всьому просторі ЄС в інтересах неперервного навчання і просування в кар'єрі.

Ці задачі одержали конкретизацію в Робочій програмі - «Освіта і навчання 2010», прийнятої в березні 2002 р. у Барселоні, де передбачено створення в Європі до 2010 р. системи професійної освіти і навчання, що стане загальновизнаним еталоном якості у світі за рахунок комплексного удосконалення систем освіти і навчання, включаючи:

- підготовку педагогічних кадрів;
- ефективність використання вкладених коштів;
- навчання іноземним мовам;
- підвищення гнучкості систем з метою розширення доступу;
- підвищення мобільності;
- громадянського виховання і т.д.

Робоча програма:

- визначає вектори формування національної політики країн ЄС у сфері ПОН;
- ставить завдання:
- реформування систем освіти всіх країн-членів ЄС;
- розвитку співробітництва;
- обміну досвідом і спільним просуванням до визначеної мети;
- використання кращих наробок національних систем в інтересах трансєвропейського розвитку.

Далі на Конференції «Зміцнення співробітництва в галузі ПОН» у Брюсселі в червні 2002 р. були додатково сформульовані наступні конкретні задачі в галузі ПОН, а саме:

- Зміцнення і розвиток європейського співробітництва в галузі ПОН, спрямованого на сприяння вільній зміні роботи і переміщенню між країнами, галузями і регіонами;
- Підвищення якості і привабливості ПОН;
- Створення європейського простору ПОН.

Одночасно велась робота щодо розроблення стратегії навчання протягом усього життя, і була прийнята Резолюція з розвитку освіти протягом усього життя (27 червня 2002 р.), що інтегрує і розвиває рішення, прийняті в Лісабоні і Барселоні і закладає основу для співробітництва в галузі ПОН з таких питань, як прозорість, визнання, перенос кредитних

одиниць, якість кваліфікацій і компетенцій у контексті стратегії навчання протягом усього життя.

І, нарешті, у Копенгагені в листопаді 2002 р. була прийнята Декларація Європейської Комісії і міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі ПОН в Європі, що поклала початок так званому «Копенгагенському процесу», у якій формулювалися наступні задачі:

- Створення єдиного європейського простору в галузі ПОН;
- Забезпечення прозорості кваліфікацій (за рахунок введення Європейського резюме, Додатка до диплома чи свідоцтва про освіту, Mobilipass - свідоцтво про навчання за кордоном, у тому числі й у процесі трудової діяльності, європейський портфоліо мов, посилення координації на національному рівні й інформаційної та іншої підтримки з боку ЄС);
- Вирішення проблеми визнання компетенцій і кваліфікацій (створення єдиної рамки для забезпечення прозорості);
- Створення єдиної системи переносу кредитних одиниць (забезпечення прозорості, розробка механізмів переносу і визнання компетенцій і (чи) кваліфікацій між різними країнами і на різних рівнях шляхом установа референціальних рівнів, розробки загальних принципів сертифікації й інших заходів, що включають систему переносу кредитних одиниць для ПОН, визначення кредитних одиниць, одиниць навчання і модулів);
- Розробка загальних принципів визнання неформального і інформального навчання;
- Розробка кваліфікацій і компетенцій на секторному рівні (узагальнення наявного досвіду на секторному і галузевому рівні, розробка кваліфікацій і компетенцій на галузевому рівні в рамках програм ЄС, інтеграція існуючих структур та ініціатив у цій галузі, визначення пріоритетних секторів і галузей, професійне визнання кваліфікацій);
- Забезпечення якості і розробка загальних критеріїв і принципів оцінки якості ПОН для підвищення економічної віддачі від інвестицій (оцінка існуючих стандартів і їх використання, розробка загальної рамки забезпечення якості, розробка індикаторів якості для ПОН на основі зразків кращого досвіду, створення Європейського посібника з самооцінки, огляд структур, що займаються забезпеченням якості);
- Задоволення потреб у навчанні викладачів і майстрів ПОН (підвищення ролі, участі і мотивації педагогічних працівників: визначення потреб педкадрів в уміннях, необхідних у суспільстві, заснованому на знаннях; створення умов для освоєння педкадрами цих умінь);
- Забезпечення професійної орієнтації і консультування протягом усього життя, прийняття Резолюції Європейської Ради з профорієнтації протягом усього життя; проведення відповідних конференцій; створення мереж національних форумів з профорієнтації; випуск рекомендацій з політики в галузі профорієнтації для осіб, що формують освітню політику, і організація інформаційної підтримки.

Для реалізації Копенгагенського процесу сформовані Координаційна рада і Технічні робочі групи за напрямками. До складу робочих груп увійшли представники країн-членів ЄС, країн кандидатів, соціальних партнерів і Європейського Фонду Освіти.

На додаток до вищевказаних документів у 2003 році прийняті:

- Оновлений варіант Європейської стратегії зайнятості - «Завдання в галузі зайнятості»;
- Європейські завдання в галузі освіти і навчання;
- Напрямки економічної політики, що передбачають: збільшення інвестицій у знання, включаючи підвищення якості й ефективності систем освіти і навчання.

Очікується, що реалізація Копенгагенських рішень забезпечить:

– Зростання і полегшення мобільності між країнами, секторами, робочими місцями й інститутами за рахунок використання «загальної валюти» у вигляді кваліфікацій і компетенцій;

– Підвищення можливостей працевлаштування, зайнятості;

– Забезпечення соціальної інтеграції;

– Реалізацію можливостей навчання протягом усього життя;

– Підвищення громадської активності населення;

– Розширення можливостей одержання консультативної допомоги для вибору форм навчання і роботи протягом усього життя.

Реалізація співробітництва в галузі ПОН (реалізація Копенгагенської Декларації) заснована на наступних принципах.

- добровільність;
- використання досвіду, накопиченого в рамках національних систем;
- залучення всіх значимих суб'єктів ПОН і, насамперед, соціальних партнерів;
- прозорість діяльності і взаємна довіра;
- довгострокова основа;
- орієнтація на існуючі і майбутні пріоритети.

Основними принципами, на яких ґрунтується Копенгагенська Декларація в галузі зміцнення співробітництва в сфері ПОН, спрямованого на формування у 2010 р. системи професійної освіти і навчання є.

- добровільний характер співробітництва;
- оптимізація моделей і зразків, що сформувалися в рамках національних систем ПОН;
- спрямованість на потреби громадян та інших категорій користувачів;
- участь соціальних партнерів.

Для виконання Копенгагенської Декларації були створені так звані віртуальні співтовариства, покликані сприяти здійсненню комунікації й обміну думками між всіма учасниками процесу. На сайтах віртуальних співтовариств в онлайновому режимі здійснюється розміщення й обмін інформацією, а також обговорення стану реалізації прийнятих рішень. Віртуальне співтовариство охоплює 170 членів з 20 країн, у ньому також беруть участь Європейські соціальні партнери і Європейський економічний і соціальний комітет [5].

Література:

1. Європейське співробітництво в області професійної освіти і навчання. Копенгагенський процес. М.: Центр вивчення проблем професійної освіти, 2004.-С51-59.
2. Декларація Європейської Комісії і міністрів професійної освіти і навчання в Європі, прийнята на засіданні 29-30 листопада 2002 року Копенгагені,
3. Maastricht Communiqué 2004//http://ec.europa.eu/education/nevs_ip/docs/maatricnt_com_en.pdf and http://www.vetconference.maastricht.com_en.pdf
4. Звіт робочого візиту до Франції (1-8 березня 2007 р.) керівник працівників професійної освіти України в рамках проекту TESIS «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні».
5. Доповідь по сторонам, підготовлений Європейським фондом освіти і Радою Європи/ М. Жигад, Р. Михайл, Е. Падулеску, К. Олару // Вище і після середня освіта в Центральній і Західній Європі – 2000. – С. 20-37.

У статті проаналізовано інтеграційні процеси в галузі освіти, включаючи професійну освіту і навчання, визначена європейська стратегія навчання протягом усього життя, яка покликана надати максимальні можливості професійної і особистісної самореалізації громадян.

Ключові слова: професійна освіта і навчання; європейський освітній простір; трудова мобільність; компетенції і кваліфікації; неформальне і інформальне навчання.

В статье проанализированы интегральные процессы в образовании, включая профессиональное образование и обучение. Определена европейская стратегия обучения на протяжении всей жизни, которая призвана создать максимальные возможности профессиональной самореализации граждан.

Ключевые слова: профессиональное образование и учеба; европейское образовательное пространство; трудовая мобильность; компетенции и квалификации.

The article analyzes integration processes in the area of education, including vocational education and trainnig. It also identifies European life-long learning strategy aimed at providing maximum opportunities for professional and personal self-realization of citizens.

Keywords: trade education and studies; European educational space; labour mobility; competenses and qualifications.

УДК 378:004
ББК 74.58с51

М.М. Козяр
м. Львів, Україна

ВІРТУАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ: ПЕРСПЕКТИВИ ПЕРЕХОДУ НА НОВИЙ ТИП ОСВІТИ

Постановка проблеми. ХХІ сторіччя визначається як інформаційне суспільство, для якого характерні такі риси: зростання ролі інформації й знань у житті суспільства; збільшення частки інформаційних комунікацій, продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті; створення глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їхній доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення їхніх потреб щодо інформаційних продуктів і послуг.

В інформаційному суспільстві знання перетворюються на найважливіший чинник суспільного розвитку. Для більшості розвинених країн темпи базового довгострокового зростання економіки залежать від підтримки й розширення глобальної бази знань, що стало можливим в умовах інформаційного суспільства. Нині ці країни розбудовують свою економіку, що ґрунтується на знаннях; там створюються мільйони робочих місць, пов'язаних із використанням новітніх знань. За даними Світового банку, в більшості розвинених країн протягом останніх п'ятнадцяти років зростання доданої вартості в галузях, що ґрунтуються на знаннях, у середньому становило 3%, що стабільно перевищувало темпи загального економічного зростання, які не перевищували 2,3%. Економіка розвинених країн усе менше залежить від багатства природних ресурсів або дешевої робочої сили і дедалі більше - від застосування знань і наукових інновацій.

У зв'язку з цим вимоги самого суспільства до освіти, обсягу й рівня знань фахівця та пересічного громадянина помітно змінилися і продовжують змінюватися; все більше це стосується й України. Інформаційне суспільство вимагає нового рівня освіти й нових підходів до її надання та одержання. Ці вимоги зумовлені активним залученням людей до процесів, у яких потрібна висока професійна освіченість, а також постійною потребою в перекваліфікації працівників, оскільки технології розвиваються дуже швидко і, відповідно, швидко втрачають актуальність знання. Сучасний вищий навчальний заклад має оперативно змінювати навчальні курси, методику їх викладання і передбачати зміни запитів споживачів освітніх послуг. Досвід університетів США, Канади, Великобританії та низки країн Європейської Спільноти свідчить, що вищі навчальні заклади, особливо університети, вже не прив'язані до місцевості. Зникає поняття циклічності навчання (вступити в деякі ВНЗ можна будь-якого дня, замість спеціальності тепер є список курсів, необхідних для здобуття кваліфікації). Університет нині є глобальною організацією, а в центрі безпосереднього