

ДОКЛАД

Обучение в течение всей жизни – требования и вызовы

Отчет о семинаре с участием представителей
стран СНГ и Монголии
2002



Европейский Фонд Образования





Европейский Фонд Образования

Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Torino

*Тел.: (39)011 630 22 22 / Факс: (39)011 630 22 00 / Электронный адрес: info@etf.eu.int
www.etf.eu.int*

Европейский Фонд Образования является учреждением Европейского Союза. Деятельность Фонда связана с профессиональным образованием и подготовкой кадров в странах Центральной и Восточной Европы, Новых независимых государствах бывшего СССР, Монголии, а также в странах-партнерах Средиземноморья, не входящих в состав Европейского Союза. Фонд также оказывает техническую поддержку Европейской Комиссии в осуществлении программы TEMPUS.

**Обучение в течение всей жизни –
требования и вызовы**

**Отчет о семинаре с участием представителей
стран СНГ и Монголии**

Содержание

1.	Введение	1
1.1	Национальные доклады.....	2
1.2	Семинар	2
2.	Концептуальные аспекты обучения в течение всей жизни	5
2.1	Почему всем нам необходимо обучение в течение всей жизни?.....	5
2.2	Почему в нем заинтересована Европа?.....	6
2.3	Почему обучение в течение всей жизни важно для стран СНГ и Монголии?.....	6
2.4	Обучение в течение всей жизни – Что это такое?.....	7
2.5	Шесть приоритетов.....	8
2.6	Краткое содержание – некоторые аспекты обучения в течение всей жизни..	10
3.	Национальные доклады (с практическими примерами из опыта стран-участниц).....	13
3.1	Краткое содержание национальных докладов	13
3.1.1	<i>Признание ценности обучения</i>	<i>13</i>
3.1.2	<i>Информация, профориентация и консультирование.....</i>	<i>13</i>
3.1.3	<i>Инвестиции времени и денежных средств.....</i>	<i>13</i>
3.1.4	<i>Приближение возможностей обучения к потребителям</i>	<i>14</i>
3.1.5	<i>Базовые умения</i>	<i>14</i>
3.1.6	<i>Инновационная педагогика</i>	<i>15</i>
4.	Основное содержание национальных докладов.....	19
4.1	Восточная Европа: Беларусь, Украина и Российская Федерация	19
4.1.1	<i>Беларусь.....</i>	<i>19</i>
4.1.2	<i>Российская Федерация</i>	<i>21</i>
4.1.3	<i>Украина.....</i>	<i>24</i>
4.2	Кавказ.....	25
4.2.1	<i>Армения.....</i>	<i>25</i>
4.2.2	<i>Грузия 26</i>	
4.3	Средняя Азия.....	26
4.3.1	<i>Казахстан.....</i>	<i>26</i>
4.3.2	<i>Киргизия</i>	<i>28</i>
4.3.3	<i>Монголия.....</i>	<i>30</i>
4.3.4	<i>Узбекистан.....</i>	<i>31</i>

5. Выводы.....	33
Приложение 1: Основные навыки, определенные в национальных докладах	37

1. Введение

Обсуждения, которые в настоящее время проходят во многих странах, дают основания утверждать, что развитая образовательная и обучающая инфраструктура является одной из наиболее важных движущих сил развития и модернизации общества. Более того, все большее значение не только для развития экономики, но и для успешных демократических процессов и борьбы с социальным отчуждением приобретает формирование общества, основанного на знаниях.

Убыстряющийся темп развития современного общества требует постоянного обновления знаний, в связи с чем каждому человеку должна быть предоставлена возможность приобретать новые знания в любой момент его жизни. Обновление знаний должно стать потребностью в течение всей жизни человека – потребностью в обучении в течение всей жизни.

Концепция обучения в течение всей жизни сегодня уже стала реальностью, а в будущем ее значение будет постоянно возрастать! Термин “обучение в течение всей жизни” означает новый подход к обучению, и предполагает возможность обучения в течение всей жизни человека в самых разнообразных формальных и неформальных ситуациях.

Концепция обучения в течение всей жизни включает в себя непрерывное образование, получившее широкое распространение в 60-е и 70-е годы, и значительно расширяет его рамки. Концепция непрерывного образования основывалась на системе формального образования, в рамках которого человеку предоставлялись возможности повышать свой образовательный уровень. Это система преимущественно ориентирована на предложение.

Концепция обучения в течение всей жизни ориентирована на человека в контексте обеспечения его занятости и активной гражданской позиции. В этом смысле обучение в течение всей жизни ориентировано на спрос, предъявляемый рынком труда, а не на предложение со стороны системы профессионального образования и обучения.

Обучение в течение всей жизни предполагает обучение, осуществляемое как в рамках, так и за рамками системы формального образования в широком разнообразии новых контекстов. Это означает, что основным ключевым умением становится способность человека осуществлять поиск новых знаний и развивать новые компетенции без поддержки со стороны формального образования.

Дальнейшее развитие концепции обучения в течение всей жизни предполагает поиск новых способов мышления в рамках системы образования. Сюда входят:

- Структурированный подход к обучению, в рамках которого обучающиеся активно участвуют в процессе обучения начиная с дошкольного уровня и уровня начальной школы;
- Предоставление доступа к информации о возможностях формального и неформального образования;
- Наличие систем подтверждения компетенции, приобретенной вне системы формального образования.

Для обсуждения этих и других сопряженных проблем, Европейский фонд образования приступил к реализации проекта для стран СНГ и Монголии. В спектр конкретных задач проекта входят:

- Повышение уровня осознания необходимости обучения в течение всей жизни лицами, отвечающими за разработку образовательной политики в странах СНГ и в Монголии;
- Оценка уже имеющихся моделей и опыта обучения в течение всей жизни в странах СНГ и в Монголии.

В проекте участвуют: Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Киргизия, Монголия, Российская Федерация, Украина и Узбекистан.

В рамках проекта состоялся международный семинар, на котором были обсуждены концептуальные аспекты и развитие обучения в течение всей жизни в странах-участницах и странах ЕС.

Однако задачи проекта выходят за рамки семинара и предполагают выработку рекомендаций и предложений по развитию обучения в течение всей жизни в странах-участницах проекта.

Каждую страну попросили подготовить национальный доклад о текущей ситуации на основе концептуального документа, разработанного консультантами ЕС. Эти доклады были использованы во время обсуждений и в текущей работе.

Задачами настоящего отчета являются: а) представление и объяснение концепции обучения в течение всей жизни экспертам в области образования, обучения и рынка труда стран СНГ и Монголии и б) описание текущей ситуации и объяснение важности обучения в течение всей жизни для их стран.

Отчет основан на выводах семинара, организованного ЕФО в Швеции (Никопинг) 3-5 февраля 2002 г.

1.1 Национальные доклады

В национальных докладах странам-партнерам было предложено осветить следующие вопросы:

- История и культурный контекст развития обучения в течение всей жизни;
- Важность обучения в течение всей жизни для страны;
- Понимание обучения в течение всей жизни основными заинтересованными сторонами, включая социальных партнеров;
- Сильные и слабые стороны реализации концепции, включая:
 - примеры положительного опыта,
 - конкретные проблемы,
 - возможности и проблемы/«угрозы» на пути успешной реализации обучения в течение всей жизни в будущем.

1.2 Семинар

В соответствие с целью проекта в задачи семинара входило обсуждение развития и концептуальных аспектов обучения в течение всей жизни, а также поиск и формулирование конкретных практических рекомендаций по его дальнейшему развитию в странах-участницах проекта.

Обмен опытом и идеями на семинаре, в котором принимали участие ведущие шведские ученые, а также представители заинтересованных сторон на региональном и местном уровне, помогли участникам и их шведским коллегам сформировать новый взгляд на существующие проблемы.

Семинар проходил в Никопинге (Швеция). Выбор места проведения был обусловлен тем, что здесь, в рамках небольшого города, широко представлены все важнейшие процессы и инновации. Более того, муниципалитет Никопинга, а также региональные власти проявляют большой интерес к развитию обучения в течение всей жизни и оказывают поддержку инициативам в этой области.

Авторы настоящего отчета выражают надежду, что данная публикация будет способствовать развитию дискуссии и, таким образом, внесет вклад в развитие концепции обучения в течение всей жизни в странах-участницах.

2. Концептуальные аспекты обучения в течение всей жизни

Для развития диалога и оказания помощи странам-участницам в подготовке национальных докладов им была предложена информация, освещающая ключевые аспекты обучения в течение всей жизни.

2.1 Почему всем нам необходимо обучение в течение всей жизни?

В прошлом...

После окончания средней школы, завершения курса профессионального обучения или высшего образования мы приступали к работе. И, если нам везло, мы постепенно продвигались по служебной лестнице. И так продолжалось до самой пенсии. В большинстве стран основу экономики составляло промышленное производство и большой бюрократический аппарат. Люди получали работу «раз и навсегда». Техническое и экономическое развитие было постепенным и равномерным. Время от времени мы должны были проходить переподготовку, и тогда мы либо посещали какой-нибудь центр обучения или колледж, либо проходили курс внутрифирменного обучения. Кто-то из нас приобретал более высокую квалификацию. Мировая экономика была стабильной, и все изменения можно было легко предугадать.

В настоящем...

Наши дети только в редких случаях начинают работать по окончании средней школы. В основном же они продолжают учиться в учебных заведениях продолженного или высшего образования. Мы часто меняем место работы, профессию и род занятий. В развитых государствах получение и использование знаний составляют основу для предоставления услуг и производства высокотехнологичной продукции на небольших и динамически развивающихся предприятиях. Виды занятий и профессии постоянно меняются, и только в редких случаях человек трудится на одном и том же рабочем месте всю жизнь. Техническое и экономическое развитие приобретает ускоренный характер. Многим требуется постоянное переобучение в совершенно новых областях, и образовательные учреждения просто не успевают за происходящими изменениями. Большинство работников нуждается в более высокой квалификации. Мировая экономика подвержена колебаниям, и изменения зачастую совершенно непредсказуемы.

В будущем...

Приобретение знаний, умений и компетенций примет постоянный характер и будет осуществляться начиная с детского сада и до послепенсионного возраста, «с колыбели до последнего вздоха». Иначе будет невозможно идти в ногу с социальными и экономическими изменениями. Для жизни, работы и поддержания конкурентоспособности Европе и миру нужны компетентные граждане, работники, предприниматели и правительства. Это касается всех стран и всех граждан без исключения. Это и есть «общество, основанное на знаниях».

А сам процесс постоянного совершенствования знаний, умений и компетенций получил название обучения в течение всей жизни.

2.2 Почему в нем заинтересована Европа?

В Европейском Союзе обучение в течение всей жизни призвано оказать содействие в становлении «общества, основанного на знаниях» – общества мирового класса, конкурентоспособного, динамичного и преодолевшего социальное отчуждение. Очевидно, следует пояснить, что подразумевается под «обществом, основанном на знаниях». Европейская Комиссия предлагает следующее определение: «Общество, где процессы и практика основаны на производстве, распределении и использовании знаний»¹.

Таким образом, «центр тяжести» переносится на нематериальные товары и услуги. Сюда входят цифровые и биотехнологии, туризм, информационные и коммуникационные технологии, финансовое обслуживание и т.д. Это не означает, что производство, являющееся основой традиционного индустриального общества, теряет свою значимость. Однако оно во все большей степени начинает зависеть от компетенции в области цифрового дизайна, ИКТ, робототехники и компьютерных систем управления, а не от физических или ручных умений. Более того, новые технологии быстро меняются и требуют комплексных знаний, умений и компетенций, включая личностные и межличностные умения и ответственность за планирование трудовых процессов, включая и их качество.

Обучение в течение всей жизни представляет собой новый взгляд на совершенствование знаний, умений и компетенций людей в течение всей их жизни. Данный подход признает возможность освоения знаний и умений в процессе труда и жизни в обществе, а также в процессе формального и неформального обучения.

В ЕС проводится различие между тремя типами обучения. **Формальное обучение**, как правило, предоставляется учебными заведениями или обучающими организациями, оно структурированное с точки зрения целей обучения и продолжительности обучения и завершается присвоением свидетельства об образовании. Формальное обучение является целенаправленным с точки зрения обучающегося. **Спонтанное обучение** представляет собой обучение, осуществляемое в течение повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в семье или проведением досуга. Оно не структурировано с точки зрения целей, продолжительности обучения и помощи в обучении, и по его завершении не выдается свидетельство об обучении. Спонтанное обучение может быть целенаправленным, однако в большинстве случаев оно не является таковым. **Неформальное обучение** – это обучение, которое человек получает вне рамок учебного заведения и по завершении которого также не выдается свидетельство об обучении. Тем не менее, оно структурировано в плане целей обучения, продолжительности обучения и помощи в обучении. Неформальное обучение является целенаправленным с точки зрения обучающегося.

2.3 Почему обучение в течение всей жизни важно для стран СНГ и Монголии?

Концепция обучения в течение всей жизни важна для реформ, реализуемых во всех странах с переходной экономикой. Эти страны должны увеличивать инвестиции в человеческий капитал и в

¹ «Превратим Европейское пространство обучения в течение всей жизни в реальность». Комиссия Европейского сообщества, ноябрь 2001 г.

совершенствование уровня умений своих граждан. Только так они смогут справиться с такими фундаментальными изменениями в мировой экономике, как глобализация рынков, быстрый темп технологического развития и мировая конкуренция.

Системы образования, которые были адекватны ситуации в недавнем прошлом (характеризовавшейся относительной стабильностью и поступательным характером изменениями), не являются пригодными для настоящего и будущего. Наше мышление должно преодолеть границы начального и непрерывного образования. Мы должны выйти за рамки формального образования и обучения, которое реализуется в учебных заведениях. Мы должны пересмотреть наши представления относительно начального обучения в части его достаточности для подготовки человека к трудовой деятельности на весь период трудовой жизни.

В Новых Независимых Государствах и в Монголии обучение в течение всей жизни позволяет оказать поддержку формирующемуся обществу, основанному на знаниях, помочь гражданам адаптироваться к изменениям в экономике и обществе и содействует развитию истинной культуры обучения. Даже если все это и представляет собой долгосрочные цели, тем не менее, готовиться к ним следует уже сейчас, с тем, чтобы люди были подготовлены к наступлению изменений.

Обучение в течение всей жизни является одним из приоритетов Европейского Союза, ОЭСР и стран-кандидатов. Исходя из этого, Европейский фонд образования сформировал рабочие группы и организовал семинар по данной проблематике.

2.4 *Обучение в течение всей жизни – Что это такое?*

В документе Европейской Комиссии, озаглавленном «Меморандум по вопросам обучения в течение всей жизни» дается следующее определение: *“все целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе для совершенствования знаний, умений и компетенций, является обучением в течение всей жизни”*.

В ходе консультаций высказывались опасения относительно слишком узкого характера данной формулировки, из которой следует, что важность представляют только те аспекты обучения в течение всей жизни, которые связаны с занятостью и рынком труда.

В Меморандуме указывается, что формирование **активных граждан** и **способность получения работы** являются “одинаково важными целями обучения в течение всей жизни”. В Меморандуме также указываются и такие цели, как личная самореализация и преодоление социального отчуждения. В результате определение обучения в течение всей жизни может быть сформулировано следующим образом: *“Вся деятельность по обучению, осуществляемая в течение жизни, с целью совершенствования знаний, умений и компетенций как в интересах личностного, гражданского и социального развития, а также/или для получения работы”*.

Для тех, кто занимается профессиональным образованием и обучением, наибольшую значимость представляет четвертая цель. Это, однако, не означает, преуменьшения важности остальных социальных целей, просто они не входят в сферу нашей основной ответственности. Данный проект направлен на реализацию двух последних целей: преодоление социального отчуждения, развитие и поддержание способности получения работы и адаптация к организации труда и технологиям в меняющемся мире.

В документе также содержится описание шести принципов, или приоритетов развития обучения в течение всей жизни.

2.5 Шесть приоритетов

■ Приоритет 1. Признание ценности знаний.

Цель: совершенствование понимания важности участия в обучении и результатов обучения, в особенности неформального и спонтанного.

■ Приоритет 2. Информация, профориентация и консультирование.

Цель: обеспечение беспрепятственного доступа к качественной информации и консультациям относительно возможностей получения образования и обучения в Европе на протяжении всей жизни человека.

■ Приоритет 3. Инвестиции в обучение.

Цель: значительное увеличение уровня инвестиций в человеческие ресурсы для развития важнейшего капитала Европы – ее населения.

■ Приоритет 4. Приближение возможностей обучения к потребителям.

Цель: максимальное приближение возможностей получения обучения к потребителям, к месту их жительства, использование, где возможно, информационных и коммуникационных технологий.

■ Приоритет 5. Базовые умения.

Цель: обеспечение гарантий всеобщего и постоянного доступа к обучению с целью освоения и обновления умений, необходимых для устойчивого участия в жизни общества, основанного на знаниях.

■ Приоритет 6. Инновационная педагогика.

Цель: разработка эффективных методов и ситуаций обучения для обучения в течение всей жизни и всеобъемлющего обучения. (Всеобъемлющее обучение является одним из аспектов обучения в течение всей жизни. Оно включает в себя формальное, неформальное и спонтанное обучение).

Объяснение шести приоритетов

1. Признание ценности знаний	Необходимо признать важность и ценность и развивать как спонтанное и неформальное обучение, так и традиционные траектории формального обучения. Это предполагает признание ценности ранее приобретенной компетенции (часто это называют аккредитацией ранее полученного обучения). Признание полученного обучения также зависит от “прозрачности” квалификаций (квалификации, признаваемые в различных регионах и странах, понятные для всех заинтересованных сторон, прежде всего – для работодателей)
2. Информация, профориентация и консультирование	Информационные, профориентационные и консультационные услуги должны быть доступны всем гражданам (также с помощью ИКТ) и ориентированы на их потребности за счет разработки релевантных, прозрачных и качественных систем. Эти системы должны быть гибкими и адаптивными к изменяющимся потребностям индивидуального обучающегося, рынка труда и более широкого сообщества обучающихся.

<p>3. Инвестиции времени и средств в обучение</p>	<p>Инвестиции предполагают вложение денежных средств и времени. Необходимость увеличения инвестиций не вызывает сомнений. Однако смысл заключается в том, чтобы направлять инвестиции на конкретные цели и получать от них отдачу («добавленную стоимость»). ЕС определяет эти приоритеты следующим образом: «Стимулы – создание стимулов, побуждающих частные лица и компании поддерживать обучение, посредством грантов и налоговых льгот».</p> <p>Целевые возрастные группы – например, дети в рамках дошкольного образования (для последующего уменьшения неравенства и обеспечения прочного фундамента и мотивации для последующего обучения), работники более старшего возраста и пожилые люди (для предоставления им возможностей более активно участвовать в жизни общества и функционировать на рынке труда в качестве наставников, тренеров и т.д.)</p> <p>Социально незащищенные группы – такие группы, как женщины, лица, отсеившиеся из учебных заведений, одинокие матери, иммигранты, лица, запросившие политического убежища, этнические меньшинства, лица, не говорящие на титульном языке. Все эти группы испытывают трудности с оценкой имеющихся возможностей обучения.</p> <p>Неформальные подходы и контексты - инвестирование в «инфраструктуру» обучения с целью поддержки неформального обучения, например, библиотек, доступа к интернету, электронного обучения, обучения в рамках местного сообщества.</p> <p>Обучение преподавателей/фасилитаторов – обучение их новым функциям и ролям.</p>
<p>4. Приближение обучения к потребителю</p>	<p>Обучение не может ограничиваться учебными заведениями (школами, колледжами, университетами и центрами обучения), поскольку доступ к ним зачастую затруднен. Расширение доступа является приоритетной задачей в рамках формального обучения. Это может быть достигнуто, например, за счет предоставления возможностей обучения нетрадиционным группам обучающихся (ясли, вечерние школы, школы выходного дня и т.д.). Формальное образование может способствовать расширению возможностей обучения граждан путем установления связей и взаимодействия с местными властями, профсоюзами, работодателями и местным сообществом.</p> <p>Значительная роль отводится открытому и дистанционному образованию, в частности с использованием ИКТ (электронное обучение), поскольку эти формы обучения не требуют посещения учебного заведения. ИКТ позволяют обучаться на дому, на рабочем месте, в местной библиотеке или каком-либо местном/коммунальном центре.</p> <p>Обучение также может быть встроено в трудовую деятельность, в связи с чем в создании “обучающих” организаций велика роль социальных партнеров. При развитии этих инициатив должны учитываться потребности малых и средних предприятий, поскольку они обычно напрямую предоставляют наибольшее количество рабочих мест и могут стать источником изменений и инноваций.</p>

<p>5. Базовые умения</p>	<p>Без сомнения, базовые умения нужны всем гражданам и работникам. Однако до сих пор не выработано единой позиции относительно того, как они должны формироваться. Существует определенное совпадение с такими устоявшимися понятиями, как базовые и ключевые умения.</p> <p>Базовые умения могут включать в себя:</p> <p>Основные умения (базовое письмо, чтение и математика)</p> <p>Умения в области ИКТ (базовые умения в области ИКТ, коммуникативные умения в области ИКТ и “технологическая культура”)</p> <p>Социальные и (меж)культурные умения (способность работать в команде, общаться, понимание культурного разнообразия и наследия, иностранные языки, ценности, такие как демократия, гендерное равенство, терпимость, уважение к другим людям и окружающей среде).</p> <p>Личностные умения (мотивация и способность учиться, автономия, эмпатия, самоуважение, решение проблем, умение идти на риск, способность к творчеству, предприимчивость, критическое мышление, умение управлять изменениями).</p>
<p>6. Инновационная педагогика</p>	<p>Инновации необходимы как в области процесса обучения, так и в методах обучения. Необходимо перейти от формального преподавания, направленного на приобретение знаний, к обучению, приводящему к освоению компетенций. Преподаватели должны задавать вопрос «чему должны обучиться студенты», а не вопрос «чему я должен их научить». Обучающиеся, насколько это возможно, обязаны взять на себя ответственность за собственное обучение, за освоение знаний и умений. Двумя подходами к преподаванию и обучению, которые наиболее подходят для обучения «нетрадиционных групп» обучающихся, являются: обучение, ориентированное на проектную работу, и обучение, организованные в форме «циклов обучения».</p> <p>Получают поддержку новые методы, в частности те, которые основаны на использовании ИКТ (электронное обучение). Однако технологии не гарантируют успешности обучения, в связи с чем для сопровождения ИКТ нужны компетентные преподаватели и тренеры и высококачественные обучающие материалы.</p>

2.6 *Краткое содержание – некоторые аспекты обучения в течение всей жизни*

Обучение в течение всей жизни - это:

- В области компетенции: развитие знаний, умений и компетенций людей в течение всей их жизни... с тем, чтобы мы могли достигать экономических и социальных целей посредством осмысленного и рефлектирующего поведения.
- Открытый доступ, “с колыбели до последнего вздоха”: независимо от пола, социального статуса, предыдущих успехов в обучении, расы и религии.
- Для всех граждан: всем - частным лицам, их семьям, местным сообществам, профсоюзам, работодателям, неправительственным организациям, региональным властям – отводится активная роль, нет пассивных действующих лиц.
- Экономическая и социальная ориентация: образованные люди являются хорошими гражданами и хорошими работниками.
- Центральное место обучающегося в процессе обучения: преподаватель становится наставником и помощником в обучении.

- Опора на прозрачные стандарты образования и обучения, понятные для всех заинтересованных сторон, в особенности для обучающихся и работодателей.
- Обучение в течение всей жизни открывает новые возможности в течение всей жизни.

Обучение в течение всей жизни:

- НЕ разрабатывалось «для» людей специалистами в области образования. Оно разрабатывалось «вместе» с людьми, с участием всех заинтересованных групп.
- НЕ является развитием или усовершенствованной моделью непрерывного образования или образования взрослых: несмотря на значимость учреждений формального образования, их роль ограничена.
- НЕ является совокупностью новых дополнительных курсов: однако в случае разработки курсов необходимо учитывать параметры гибкости, как с точки зрения их структуры и содержания, так и реализации, необходимо использовать модули, отвечающие потребностям обучающихся, а не учебного заведения.
- НЕ равно обучению на базе ИКТ и электронному обучению: они, безусловно, важны, но они могут оказаться недоступными для части обучающихся, и, как правило, требуют значительного технического сопровождения.

3. Национальные доклады (с практическими примерами из опыта стран-участниц)

3.1 *Краткое содержание национальных докладов*

Ниже приводится краткое описание содержания национальных докладов² основанное на анализе 9 национальных докладов, представленных участниками проекта. Комментарии сгруппированы по шести приоритетам, указанным в документе Комиссии³. Анализ содержания проводился с целью выявления общих моментов, которые обобщены в подразделах, посвященных «шести приоритетам».

3.1.1 *Признание ценности обучения*

Примеры реформирования: Примеры касаются опыта аккредитации вне рамок системы государственного образования, отсутствие примеров сопровождается комментариями.

3.1.2 *Информация, профориентация и консультирование*

Примеры изменений: эта ключевая идея в большинстве докладов была интерпретирована как «управление обучением и консультированием». И, как следствие, в соответствующих разделах описаны изменения в управлении образовательными учреждениями, не относящихся к целям проекта. В национальных докладах также освещаются примеры, имеющие отношение к возможностям получения обучения или отсутствию доступа к обучению. В большинстве стран планируется развитие и совершенствование систем профориентации и консультирования как для молодежи, так и для взрослого населения. В целом, в большинстве случаев предпочтение отдается созданию профориентационных центров, а не интеграции данных служб в деятельность учебных заведений.

3.1.3 *Инвестиции времени и денежных средств*

Государственные/правительственные инициативы: В большинстве случаев наиболее значимые инициативы в этой области принадлежат государству. Комментарии в соответствующем подразделе

2 Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Киргизия, Монголия, Российская Федерация, Украина и Узбекистан.

3 Когда осуществлялась рассылка материалов в помощь составителям национальных докладов, 21 ноября 2001 г. был издан еще один документ, озаглавленный «Превратим европейское пространство обучения в течение всей жизни в реальность». В новом документе шесть приоритетов были перегруппированы, и претерпело незначительное изменение определение обучения в течение всей жизни. Во избежание путаницы было решено сохранить первоначальный порядок расстановки шести приоритетов, поскольку респонденты не имели на руках последнего варианта документа на русском языке. На семинаре в Швеции участники были проинформированы об произошедших изменениях.

также содержат примеры уменьшения государственной поддержки. Это особенно касается республик Закавказья (Грузии и Армении).

Регулирование негосударственного обучения: Обучение активно развивается в негосударственном секторе, в связи с чем в ряде стран государство внедряет системы обеспечения качества и регулирования негосударственного обучения.

Развитие негосударственного обучения: Отмечен ряд примеров увеличения сектора негосударственного обучения. Общей тенденцией является (за исключением Беларуси) расширение областей, по которым осуществляется негосударственное обучение. Типичным примером является приобретение государством курсов обучения для рынка труда, инициаторами которого во большинстве стран являются национальные службы занятости. Основной проблемой является отсутствие системы признания свидетельств об обучении и дипломов, выдаваемых негосударственными образовательными учреждениями (четко сформулированная Узбекистаном и присутствующая в большинстве стран).

Инициативы работодателей: Также приведены примеры инициатив с участием предприятий и работодателей. Интересные примеры содержатся в докладах Украины и Российской Федерации (см. в соответствующих разделах).

3.1.4 Приближение возможностей обучения к потребителям

Государственные инициативы: Ряд государственных инициатив направлен на приближение возможностей обучения к обучающимся.

Как правило, это инициативы в области открытого и дистанционного образования. Все страны разрабатывают или уже разработали планы расширения использования дистанционного образования на различных уровнях образования (начального и среднего образования, повышения квалификации, высшего образования, общего образования взрослых).

В Киргизии неправительственные организации играют активную роль в расширении доступа к обучению, особенно в сельских районах. В Киргизии также разработана методика использования каналов ТВ и радио для приближения возможностей обучения к обучающимся.

Примеры дистанционного образования и обучения с использованием компьютеров

Приводятся следующие примеры: использование дистанционного образования для обучения учителей и тренеров (Узбекистан), развитие дистанционного образования в секторе высшего образования в рамках международных проектов (Делфи – Российская Федерация) и создание информационной базы, которая в будущем может быть использована для дистанционного образования (Беларусь).

Заочные и вечерние курсы: Во многих странах заочное и вечернее обучение имеет долгую традицию. Эти формы обучения направлены на приближение возможностей обучения к обучающимся. Обычно это осуществляется посредством постепенного совершенствования технического уровня, обеспечивающего регулярную обратную связь и взаимодействие преподавателя и студентов. Это регулярные контакты отличают традиционное заочное обучение от современного дистанционного образования.

3.1.5 Базовые умения

История вопроса: Почти во всех докладах отмечается, что в системе образования бывшего Советского Союза базовые умения в области грамотности и счета являлись основным приоритетом и соответствовали мировому уровню. В одном Докладе (Казахстан) указывается, что это достижение не

утрачено и сегодня, и уровень грамотности достигает 96,4%. Только в одном случае (Узбекистан) наблюдаются проблемы в этой области, связанные с переходом на узбекский язык и усугубленные переходом с кириллицы на латиницу.

Потребность в базовых умениях: Наблюдается постоянная поддержка развития базовых умений, одновременно признается, что большая часть этих умений отсутствует, и осуществляется связь с потребностями рынка труда.

Базовые умения – определение: участников не просили определять базовые умения или устанавливать их приоритетность, однако во многих докладах упоминаются конкретные умения. В некоторых случаях перечисляются те же умения, которые приводятся в первичном документе, направленном в помощь авторам докладов. Умения, описанные в докладах, обобщены в Приложении 1.

Планы и политика: В некоторых случаях разработаны планы и реализуется политика, направленная на развитие недостающих умений. Наиболее типичным примером является программа реформирования системы обучения персонала в Узбекистане, содержащая конкретные планы по предоставлению всем гражданам знаний в области компьютерных технологий. Введение в Узбекистане латиницы также потребовало разработки масштабной программы по освоению новых базовых умений. Однако в большинстве стран подобных целевых программ не осуществляется. В Российской Федерации и Казахстане обсуждается вопрос об интегрировании новых базовых умений в общеобразовательные программы и программы профессионального обучения.

Реализация обучения: Отмечается ряд интересных примеров обучения базовым умениям и комментарии относительно существующих проблем. Главной проблемой во многих странах является отсутствие технической инфраструктуры, особенно в области ИКТ. Еще одна проблема в большинстве стран касается отсутствия ресурсов для повышения квалификации учителей и тренеров. Эта проблема обусловлена предположением, что большинство новых умений должно быть отражено в педагогических и методических подходах, и их освоение не должно осуществляться в рамках каких-либо новых/отдельных предметов.

3.1.6 Инновационная педагогика

Примеры инноваций: Во всех докладах, за исключением одного, содержатся примеры инноваций в области образования и обучения.

Армения: созданы пособия в форме педагогических игр, а также материалы в русле методики решения проблем. Более того, в Ереване создан крупнейший в Закавказье технопарк.

Беларусь: претерпели изменение программы обучения, введен модульный подход. Разработана система дистанционного обучения.

Грузия: Инноваций очень мало. Вводятся новые образовательные стандарты в системе НПО. Стандарты закладывают основу для разработки методики обучения, основанной на компетенциях, что означает признание наличия реальной потребности в знаниях и умениях. Стандарты предполагают использование модульного подхода и циклического обучения.

Казахстан: По-новому осуществляется обучение базовым умениям, разрабатываются программы модульного обучения.

Киргизия: Осуществляется обучение с использованием современных технологий (включая пакеты компьютерных и тренировочных программ, использование тематических видеоматериалов и таких технических средств, как проекторы, видеоматрифоны и т.д.), а также инновационные формы аудиторной работы (дискуссии, диалоговый режим, ролевые игры, case studies, упражнения, работа с документами и т.д.)

Монголия: В настоящее время инноваций не отмечается. Ожидаются инновации в области открытого образования (открытые школы), открытие временных школ, домашних школ, самостоятельного обучения, электронного образования, передвижных школ.

Российская Федерация: Большая работа проводится в рамках международных проектов. Реализуется большое количество двусторонних проектов в таких областях, как обучение с использованием ИКТ, новые методы обучения иностранным языкам, интерактивное обучение, экологическое образование и в области повышения квалификации преподавателей.

Украина: Разработаны модульные курсы в рамках программ обучения взрослых. Министерство труда и социальной политики и Министерство образования и науки разработали и приняли постановление по внедрению модульного обучения для обучения безработных. В национальном докладе Украины приведен пример подхода, основанного на обучении посредством деятельности.

Узбекистан: Вводятся новые методики дистанционного обучения преподавателей. (см. пример ниже).

Организационные изменения: хорошо известно, что произошли существенные изменения в организации систем профессионального образования и обучения этих стран. Однако в этом разделе только в двух докладах приведены примеры организационных инноваций. В докладе Беларуси приведено описание школьной реформы, новых типов учебных заведений и интегрированных программ обучения, а в докладе Киргизии упоминается об открытии «новых типов учебных заведений».

Роль преподавателей и тренеров: Примеры изменений в процессе обучения, описанные в 6.1., оказали влияние на роль преподавателей и тренеров. Многие доклады содержат комментарии относительно роли преподавателей, а в ряде случаев указывается на отсутствие опыта в использовании новых методик, как фактор, сдерживающий развитие.

Планы и политика: Как явствует из предыдущих разделов, намечены и разработаны планы, и происходит разработка политики в области развития инноваций.

Проблемы в развитии обучения в течение всей жизни

Мы просили участников каждой фокус-группы прокомментировать проблемы в области развития обучения в течение всей жизни. Мы обобщили их по темам и расположили по степени важности с указанием количества упоминаний в докладах.

Проблема	Частотность
Отсутствие ресурсов (включая стоимость оборудования, ИКТ, низкие доходы, ограниченные бюджеты, отсутствие материалов)	6
Отсутствие умений и знаний у учителей	6
Отсутствие общего понимания концепции обучения в течение всей жизни	5
Отсутствие четкой связи между образованием и рынком труда, неразвитое социальное партнерство	5
Слабость государственной системы ПО	5
Отсутствие доступа к международному опыту	3

Проблемы, обозначенные в докладах:

1. Концепция обучения в течение всей жизни еще не до конца осознана, особенно в части радикального перехода от «обучения (преподавания)» к учению и смысла неформального образования.

2. Продолжает доминировать доля государственных программ, особое внимание уделяется начальному обучению.
3. Социальное партнерство остается недостаточно развитым.
4. В странах СНГ и в Монголии имеется множество примеров обучения в течение всей жизни, которые являются фундаментом для дальнейшего развития.

4. Основное содержание национальных докладов

Основные положения были подготовлены Национальными обсерваториями СНГ и Монголии. Национальные обсерватории являются подразделениями ЕФО, созданными для сбора, анализа и распространения информации в области профессионального образования и обучения (ПО) и развития рынков труда.

4.1 *Восточная Европа: Беларусь, Украина и Российская Федерация*

4.1.1 *Беларусь*

В Беларуси современный рынок труда формируется на фоне сложных процессов реструктуризации экономики, включающих в себя ликвидацию убыточных предприятий и приватизацию государственных предприятий. Растет безработица во всех отраслях производственного сектора, в то время как в секторе обслуживания уровень занятости остается относительно стабильным, благодаря росту занятости в таких отраслях, как жилищное хозяйство, здравоохранение, страхование и управление. В то же время резко снизилось количество занятых в сфере обслуживания научной сферы и искусства. Несмотря на то, что официальный уровень занятости зафиксирован на низкой отметке 1,8%, существует скрытая безработица, объемы которой достаточно велики. Вследствие отсутствия на рынке труда новых базовых умений структура безработицы является достаточно четкой. В результате технического переоснащения практически во всех отраслях народного хозяйства работники нуждаются в переподготовке. Особенно это касается таких областей, как строительство, обрабатывающие отрасли и сектор обслуживания.

Для решения этой проблемы в Беларуси необходимо гарантировать всей молодежи возможность получения современного начального и общего профессионального образования, в то время как около 60 процентов занятого взрослого населения нуждаются в освоении новых квалификаций и умений, которые в настоящее время отсутствуют в стране.

Требуемые новые базовые умения охватывают:

- знание законодательной базы в конкретной профессиональной области,
- умения устанавливать деловые отношения,
- способность анализировать личную эффективность,
- способность анализировать эффективность предприятий малого бизнеса,
- умение делать прогнозы,
- использование современного производственного оборудования,

- умения в области контроля качества,
- умения в области организации персонала,
- компетенцию в области экологии,
- умение вести деловую переписку,
- способность собирать и обрабатывать техническую и коммерческую информацию с использованием современных методов,
- компьютерные умения,
- умение работать с информационными сетями.

За последние пять лет развитие формального и неформального обучения характеризуется инновационными процессами как в области организации образования и обучения, так и в области форм обучения.

Продолжает оставаться весьма распространенным заочное обучение. В последние два года осуществляется модернизация системы заочного образования, которое преобразовывается в систему современного дистанционного образования. Одновременно в процесс обучения постепенно внедряются новые информационные технологии. Скорость оснащения образовательных учреждений компьютерами не соответствует существующим потребностям. Государство обязалось установить по одному компьютеру в каждое учебное заведение (с подключением к интернету) в течение двух лет. Это ускорит создание информационных ресурсов и национальной информационной системы в сфере образования, важная роль, в рамках которой отводится информационной сети «Профнет» (см. ниже).

Ширится осознание того, что инвестиции в человеческие ресурсы являются инвестициями в будущее страны. В этом процессе должны принимать участие все субъекты общества: государство, предприятия, общественные организации и население в целом. Серьезная перестройка системы образования должна включать в себя:

- Существенное увеличение финансовых ресурсов,
- Усиление поддержки работников системы образования,
- Создание условий для максимального использования профессионального и интеллектуального потенциала страны,
- Осознание всеми гражданами важности образования.

В настоящее время в Беларуси сделано далеко не все.

Для развития обучения в течение всей жизни в Беларуси необходимо:

- Разработать национальную концепцию обучения в течение всей жизни с учетом имеющегося опыта, культурных традиций и реальных экономических возможностей,
- Создать механизмы активного сотрудничества между системой образования и рынком труда,
- Трансформировать профессиональную деятельность в факторы обучения,
- Развивать социальное партнерство,
- Стимулировать инвестиции в ПО,
- Создать систему признания спонтанного образования,
- Создать современную информационную сеть и развивать дистанционное образование,

- Обучить преподавателей и тренеров функциям поддержки и стимулирования спонтанного образования.

Практический пример обучения в течение всей жизни

Платформой для развития обучения в течение всей жизни в Беларуси служит корпоративная сеть «Профнет». Основной задачей системы «Профнет» является создание единого информационного пространства в области профессионального образования, открывающего новые возможности для профессионального развития как частных лиц, так и организаций и учреждений. Это достигается за счет использования современной информационной программы и современного оборудования, предназначенных для различных видов деятельности (тренинги, педагогическая деятельность, научно-методическая деятельность, профориентационные мероприятия и т.д.).

Базовые задачи системы «Профнет»:

- Повышение эффективности и качества всех форм ПО,
- Создание возможностей для дистанционного образования в сфере профессионального образования и повышения квалификации,
- Интенсификация научных исследований и методических разработок в области рынка труда и профессионального образования и создание условий для широкого внедрения их результатов в практику ПО,
- Повышение эффективности управления всеми видами деятельности в рамках системы ПО, например, создание эффективной системы поддержки процессов принятия решений и их исполнения на всех уровнях управления системой,
- Интеграция Беларуси в глобальную информационную сеть для обеспечения доступа к международным информационным ресурсам и участия в международной деятельности в области создания и развития образовательных технологий.

Для сбора информации в области ПО с использованием web-технологий разрабатывается интранет-система, предусматривающая подключение к Интернету.

Система «Профнет» разрабатывается при поддержке Республиканского института профессионального образования и уже используется сотрудниками обучающих структур в области ПО. Система также предназначена для использования работающими гражданами и студентами системы ПО.

Web-site “Профнет”: <http://www.ripo.unibel.by>

e-mail: master@ripo.unibel.by

4.1.2 Российская Федерация

В настоящее время концепция обучения в течение всей жизни получила официальное признание и распространение в российском образовательном сообществе. Обучение в течение всей жизни объявлено одной из целей развития системы образования в Национальной доктрине развития образования Российской Федерации, программе правительства в области развития образования в России и в утвержденном правительством РФ документе «Образовательная политика России на современном этапе». В своем ежегодном послании Федеральному собранию РФ Президент России подчеркнул, что быстрый темп развития современной экономики, науки и информационных технологий требует перехода к непрерывному обучению в течение всей жизни.

Вместе с тем, термин «обучение в течение всей жизни» только начинает входить в обиход, как работников образования, так и политиков, и часто используется в качестве синонима термина «непрерывное» образование/обучение, который, в свою очередь, стал общеупотребительным и используется практически во всех важнейших нормативно-правовых и программных документах в области образования. Термин «непрерывное образование» подчеркивает преемственность трех уровней образования: НПО, СПО и высшего профессионального образования.

Созданы новые формы и типы образовательных учреждений, позволяющие удовлетворять образовательные потребности различных категорий населения. Так, например, разработана и используется новая модель вечерней школы. В прошлом, вечерняя школа была преимущественно ориентирована на взрослый контингент, в настоящее же время контингент обучающихся составляет большое количество молодежи. Создана новая модель открытой школы (интегрированное многопрофильное учебное заведение общего и профессионального образования с функцией социальной коррекции и поддержки учащихся разных возрастов). Открытые школы функционируют в целом ряде городов. Открытая школа предназначена для тех категорий обучающихся, чьи образовательные права были нарушены самими разными способами, и предоставляет им недоступные для других типов школ индивидуально-личностные возможности в сфере образовательной деятельности.

Учреждения послеобязательного образования становятся многоуровневыми и многопрофильными. Колледжи, технические лицеи и региональные центры обучения предоставляют широкий выбор курсов обучения, ориентированных на рынок труда, прежде всего, по профессиям малого бизнеса (фермеры, бухгалтеры, операторы ПЭВМ, механики, владельцы малых предприятий), а также по таким профессиям, как воспитатели-гувернеры, учителя технического и обслуживающего труда для общеобразовательных школ и т.д. Эти программы финансируются из федерального и регионального бюджетов и частными лицами. Обучающиеся в таких учебных заведениях могут обучаться по двум профессиям одновременно, самостоятельно оплачивая стоимость второго курса обучения.

Большое количество учреждений ПО (колледжи и технические лицеи) реализуют наряду с основными программами программы для различных целевых групп и различных уровней обучения. На региональном и муниципальном уровне государственными ведомствами социальной защиты реализуются программы обучения для инвалидов. Что касается возможностей обучения для людей пожилого возраста, то они немногочисленны. Одной из наиболее интересных моделей является модель «народной школы», разработанная и реализуемая в С. Петербурге Институтом образования взрослых РАО для пенсионеров.

Следует отметить, что новые формы интегрированных образовательных учреждений наиболее активно возникают в малых городах, где имеется только одно учебное заведение профессионального образования. В больших городах учебные заведения профессионального образования в большой мере продолжают оставаться отраслевыми.

Иногда, однако, многопрофильные учебные заведения профессионального образования реализуют программы по 20-25 совершенно разнородным специальностям, для качественной реализации которой у них нет ни человеческих, ни материальных ресурсов.

Помимо учебных заведений ПО и высшего образования, послеобязательное образование включает в себя дополнительное образование для взрослых, в рамках которого выпускникам ПО и высшего образования предоставляются возможности повышения квалификации. (Каждый специалист имеет право на прохождение курса повышения квалификации один раз в пять лет, стоимость которого оплачивается предприятием).

В настоящее время предприятия начинают проявлять больше активности в организации внутрифирменного обучения своих сотрудников. Однако внутрифирменное обучение еще не стало

приоритетом для федеральных и региональных министерств. (В СССР ежегодно проходили повышение квалификации около 16 миллионов человек). Наиболее активны в этой области государственные и новые частные предприятия. Доля сотрудников, проходящих внутрифирменное обучение на государственных предприятиях, составляет 26%, на новых частных предприятиях – 24%, на приватизированных предприятиях – 15%, среди самозанятых граждан этот показатель составляет в среднем 18%.

Внутрифирменное обучение финансируется работодателями и ежегодно предоставляется около 4 миллионам сотрудников.

Обучение и переобучение безработных находится в ведении служб занятости (при Министерстве труда и социального развития) и финансируется из фонда социального страхования.

В будущем учебные заведения ПО будут расширять объем и спектр программ обучения для безработных и высвобождаемых работников. В целом, учебные заведения ПО уже активно сотрудничают со службами занятости и используются в качестве базы для обучения и переобучения взрослого населения.

Тем не менее, люди обращаются за переобучением преимущественно только после увольнения, связанного с закрытием предприятий или устареванием профессий. В целом, взрослое население еще не совсем готово психологически взять на себя ответственность за собственное обучение и образование. С другой стороны, еще не создано достаточно возможностей для обучения, и отсутствует адекватный доступ к информации об имеющихся курсах обучения.

Пример реализации модели обучения в течение всей жизни

Интересным примером прототипа модели обучения в течение всей жизни является модель, реализуемая в Московской области в городе Гжель, где располагается всемирно известная керамическая фабрика. Инициаторами модели, которая была поддержана местной администрацией, выступили директор производственного объединения «Гжель» и руководитель художественно-промышленного колледжа. В качестве первого шага был создан учебно-культурный научно-производственный центр, который объединил на добровольных началах образовательные, производственные и социальные структуры региона: детские сады, общеобразовательные школы, колледж, при котором были созданы опорные пункты пяти московских вузов, художественная и музыкальная школы, 12 региональных керамических заводов, совхоз, рыбхоз, строительные организации, медицинские учреждения и т.д.

Основой создания сети и деятельности Центра стало образование, которое послужило средством интеграции социальных и производственных сфер региона и превратилось в движущую силу развития региона. Таким образом, образование стало системообразующим фактором регионального развития. Интеграция всех региональных образовательных структур позволила выстроить преемственные образовательные программы и создать информационную базу данных об образовательном росте каждого ребенка, студента и о профессиональном продвижении работников предприятий, организаций и учреждений региона. Предприятия региона создали во всех образовательных учреждениях, начиная с детского сада, профилированную учебную и учебно-производственную базу. В частности, было создано 57 учебных мастерских, учебных цехов и учебных мини-заводов (керамических, швейных, деревообрабатывающих, механических и т.д.). К преподаванию в учебных заведениях привлекаются ведущие художники и другие специалисты производств. Преподаватели колледжей привлекаются к работе в общеобразовательных школах, а преподаватели 5 московских институтов проводят занятия в местном колледже. Центр поддерживает тесные контакты с отраслевыми учреждениями повышения квалификации и исследовательскими структурами, где региональные специалисты на плановой основе проходят курсы повышения квалификации и учатся в аспирантуре.

Предприятия региона взяли на себя ответственность за предоставление рабочих мест школьникам, студентам колледжа, а также за трудоустройство молодых специалистов. В результате в регионе отсутствует молодежная безработица.

Новая модель обеспечила взаимодействие сфер образования, промышленности и занятости. За последние несколько лет предприятия региона почти полностью комплектуются кадрами из числа местных жителей. Финансовые накопления и деловая активность Центра дают возможность использовать средства по наиболее важным направлениям развития образования региона, обеспечить социальную защиту учащихся, студентов из малообеспеченных семей, а также педагогов.

4.1.3 Украина

В национальном докладе анализируется необходимость концепции обучения в течение всей жизни как средства обеспечения потребностей работодателей на постоянно меняющемся рынке труда.

В Национальной Доктрине развития образования в Украине отдельная глава посвящена непрерывному образованию и обучению в течение всей жизни.

Новые базовые умения необходимы всем и должны соответствовать потребностям конкретных рабочих мест. Предпосылкой успешной реализации любой инновации являются инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Дальнейшее повышение объема инвестиций в развитие человеческих ресурсов зависит, прежде всего, от политики государства.

Использование инновационных технологий в образовательных учреждениях и во внутрифирменном обучении способно внести вклад в глобальные изменения в процесс обучения и организацию производственного процесса.

В качестве примера в докладе приводится описание организации непрерывного обучения в региональном многопрофильном межотраслевом центре обучения и на Новокраматорском машиностроительном заводе, являющимся обучающей организацией, реализующей инновационные подходы к организации и обучению сотрудников.

Образовательная политика разрабатывается кабинетом министров и реализуется Министерством образования и науки и его региональными структурами. Министерство труда и социальной политики отвечает за координацию профессионального образования и обучения на рабочем месте и профессиональное образование и обучение взрослого населения и безработных.

Разработка и реализация обучения в течение всей жизни зависит, прежде всего, от взаимодействия этих двух министерств.

Пример реализации обучения в течение всей жизни

Как обучающая организация Новокраматорский машиностроительный завод разработал программу непрерывного повышения квалификации всех сотрудников для создания возможностей использования высокотехнологичных и наукоемких технологий посредством развития интеллектуального и творческого потенциала своих сотрудников. Суть модели заключается в том, что развитие человеческих ресурсов позволит удовлетворить потребности быстро изменяющегося рынка труда и адаптироваться к любым инновационным процессам.

В качестве эффективного метода обучения и повышения квалификации избран метод обучения посредством деятельности, основанный на принципах бизнес-образования, методе решения проблем и автоматизации процесса обучения. Инновационная деятельность в области развития человеческих ресурсов осуществляется в рамках инновационной политики и стратегии компании, направленной на обеспечение устойчивого развития предприятия.

Для реализации запланированных стратегических преобразований предприятие разработало внутреннюю систему повышения квалификации сотрудников, основанную на принципиально новой организационной структуре, расширенном наборе различных функций на базе современных технологий, включая информационные технологии, и использовании современного оборудования.

4.2 Кавказ

4.2.1 Армения

На настоящем этапе социально-экономического развития страны система ПО, как и все сферы жизни в Армении, находится в кризисе. Основными причинами этого являются:

- медленное развитие производства,
- безработица,
- недостаточное государственное финансирование,
- низкий престиж ПО,
- неразработанность законодательной базы.

Данные причины, непосредственно связанные с экономическим положением, не могут, однако, считаться единственными факторами, определяющими ситуацию в сфере ПО.

В данных условиях необходимо обеспечить соответствие уровня системы ПО международным производственным стандартам и требованиям. Это предполагает оснащение системы современными технологиями и дальнейшее развитие ПО в рамках общей системы образования страны.

В ситуации быстрых изменений в экономике, обучение, предоставляемое учреждениями ПО Армении, не может соответствовать потребностям граждан и рынка труда. Остается нерешенным вопрос, стоит ли сохранять элементы предыдущей системы образования, если она безнадежно устарела. Непрерывное обучение новым знаниям, умениям и компетенциям, независимо от того, где они осваиваются (на рабочем месте, на улице, в учебном заведении и т.д.), является крайне важным для каждого человека.

Концепция обучения в течение всей жизни соответствует процессам быстрых изменений в социальной и экономической сфере страны. Реализация концепции обучения в течение всей жизни позволит населению приобретать необходимые знания, базовые умения и компетенции, требуемые на рынке труда, и регулярно обновлять их.

Пример реализации обучения в течение всей жизни

Уже предпринимаются первые шаги в области неформального образования и обучения. Неформальное обучение реализуется на базе малых частных ремесленных цехов и предприятий. По ряду причин эта форма обучения получила широкое распространение в Армении. А именно, благодаря:

- Доходности ремесленных промыслов,
- Их культурной и исторической значимости,
- Престижу,
- Отсутствию возможностей освоения необходимых умений в рамках системы формального образования и обучения.

Сегодня необходимо осуществлять обучение в этих областях под руководством государства и, используя опыт других стран, включать такое обучение в концепцию обучения в течение всей жизни, поскольку оно позволяет обучающимся за короткий промежуток времени освоить необходимые знания и умения, позволяющие быстро найти работу.

4.2.2 Грузия

В Советское время во всех республиках, включая Грузию, существовала система непрерывного обучения. Эта система, помимо формального обучения, включала в себя курсы, организованные обществом «Знание», домами культуры, сетью народных университетов, средними и высшими учебными заведениями, а также внутрефирменное обучение, и т.д.

В результате социально-экономических изменений за последние десять лет сеть неформального образования (например, народные университеты и курсы в домах культуры) потеряла свою значимость и, не сумев адаптироваться к новым реалиям, прекратила свое существование. И, как следствие экономической стагнации и недоиспользования индустриального потенциала страны, обучение и повышение квалификации работников на рабочем месте практически прекратилось.

По мере возрождения экономики и развития гражданского общества, различные группы населения начинают осознавать потребность в дополнительных образовательных услугах и совершенствовании обучения. Анализ ситуации в секторе формального образования показал, что осваиваемые в его рамках базовые умения в значительной степени устарели. Одновременно, анализ потребностей в секторе неформального образования выявил серьезную нехватку умений в таких областях, как, например, обработка информации и ИКТ, социальные и межкультурные умения. Для работы на малых и средних предприятиях или для самозанятости особое значение приобретает развитие предпринимательских умений.

Тем не менее, по мнению авторов настоящего документа, отсутствие в полном объеме необходимого законодательства и необходимость дальнейшего увеличения финансирования развития человеческих ресурсов означает, что потребности населения еще не удовлетворены. Инновации в секторе образования и обучения также незначительны.

Законы об образовании и НПО устанавливают требования к различным уровням и механизмам признания компетенций. Эти требования принимаются во внимание при разработке новых стандартов формального образования.

4.3 Средняя Азия

4.3.1 Казахстан

Причинами разработки и реализации проекта Европейского фонда образования в области обучения в течение всей жизни являются:

- Эффективное развитие рыночной экономики и системы социальной защиты населения,
- Реализация долгосрочных приоритетов реформы системы образования,
- Интеграция Казахстана в глобальную систему образования,
- Потребность в компетентной и универсальной рабочей силе,

- Необходимость повышения качества деятельности в рамках сектора неформального образования,
- Возможность использования опыта, накопленного в других странах в области развития человеческого капитала и создания общества, основанного на информации и знаниях.

Реализации концепции обучения в течение всей жизни будут способствовать следующие условия:

- Дальнейший экономический рост и социально-политическая стабильность, характеризующие развитие страны с конца девяностых годов,
- Признание образования правительством страны в качестве среднесрочного приоритета,
- Разработка общей нормативно-правовой базы, создающей предпосылки для развития системы образования, трудовых отношений и занятости,
- Создание инфраструктуры институтов и организаций, предоставляющих детям, молодежи и взрослому населению возможности получения формального и неформального образования,
- Создание нормативно-правовой базы для развития сектора частного образования и диверсификации финансирования образования,
- Создание нормативно-правовой базы для децентрализации управления и повышение автономии образовательных учреждений и социальной мобильности.

Развитию обучения в течение всей жизни в Казахстане препятствуют следующие факторы и обстоятельства:

- Ситуация «выживания», являющаяся результатом кризиса и нестабильности экономического развития, не позволяет обеспечить необходимое развитие материальных, технических, финансовых, человеческих и информационных ресурсов на всех уровнях образовательной системы,
- Отсутствие широкого участия главных заинтересованных лиц, включая неправительственные организации и т.д., в процессах реформирования системы образования препятствует развитию продуктивного социального партнерства и ограничивает возможности для повышения престижа образования,
- Низкий уровень доступа к современным образовательным услугам в сельских и отдаленных районах привел к вынужденному социальному отчуждению большой группы молодежи и взрослого населения,
- Возможности обучения и переобучения не в полной мере используются для улучшения социальной и демографической ситуации, борьбы с бедностью и безработицей и для развития обучения в течение всей жизни. Существует необходимость в целевых программах, направленных на конкретные группы рынков труда и регионы.

Отсутствие аналитической культуры и опыта выявления ключевых проблем образования и их политической и социально-экономической природы затрудняет выработку эффективных путей решения проблем на долгосрочную перспективу.

Пример реализации проектов в области обучения в течение всей жизни

Пример 1

Организация обучения молодежи базовым предпринимательским умениям в учреждениях начального и среднего профессионального образования как основа совершенствования подготовки молодежи к выходу на рынок труда

Продолжительность проекта: 2001 г.

Исполнитель: Национальная обсерватория Казахстана.

Проект профинансирован Европейским фондом образования.

Реализация проекта была поручена институту начального профессионального обучения в г. Алма-Ата.

Проект был направлен на обучение группы тренеров развитию умений поиска и получения работы и интерактивным методикам с целью совершенствования профессиональных умений студентов, проходящих начальное обучение.

Основные области деятельности проекта включали:

- Анализ ситуации и потребности в развитии умений поиска работы у студентов НПО,
- Разработка структуры умений поиска работы и профессиональных умений, а также методики развития этих умений в процессе обучения.

Помимо обучения тренеров было подготовлено методическое пособие для преподавателей, предназначенное для использования во время занятий по всем дисциплинам обучения в школах и лицеях. Многоплановый подход, учитывающий взаимодействие профессионального образования и потребностей рынка труда, способствует формированию у молодежи уверенности, готовности и способности к адаптации и гибкому поведению в условиях быстро изменяющейся внешней среды.

Пример 2

Участие работодателей в финансировании обучения

Целевые группы: молодежь, одинокие родители и многодетные семьи, бывшие заключенные, бедняки.

Продолжительность: ноябрь 2000 г. – август 2001 г.

Источник финансирования: Республиканское государственное предприятие «Темиржоли»

В рамках программы борьбы с бедностью и безработицей на 2000 – 2002 годы реализуется активная политика в области занятости. Эта политика предполагает адресную помощь бедным гражданам, создание новых рабочих мест, финансирование обучения предприятиями и переобучение безработных. Во время строительства железной дороги «Аксу-Конечная» было обучено 73 безработных граждан в возрасте 17-40 лет по различным профессиям: станционные работники, операторы-стрелочники, контролеры железнодорожного транспорта. Приоритет отдавался обучению взрослого населения из семей безработных. Затем обученные специалисты были трудоустроены по полученным профессиям. Опыт обучения и переобучения в Павлодарском районе был затем распространен на другие предприятия Казахстана.

4.3.2 Киргизия

Государственная политика в области образования определена законом «Об образовании» (1192В, новая редакция 1997 г.). По этому закону система образования должна обучать граждан для удовлетворения личных, общественных и материальных потребностей. В настоящее время образовательная политика основывается на сочетании традиций советской системы образования с развитием инноваций.

Одной из стратегических задач является гарантия всеобщего доступа к образованию, независимо от возраста, пола или национальности, и поддержка бедных граждан.

В Киргизии в настоящее время реализуется ряд программ в области образования. В целом, они направлены на повышение качества жизни, личного здоровья и на всестороннее развитие личности.

Для обеспечения гарантированного доступа к образованию разрабатываются системы дополнительного обучения и обучения взрослых, включая неформальное обучение. Создаются новые типы учебных заведений, диверсифицируются образовательные программы и обновляется их содержание.

Тем не менее, доступ к обучению на рабочем месте остается ограниченным, несмотря на изменения в структуре штата предприятий и потребности в (новых) квалификациях.

Программы обучения в течение всей жизни требуют новых образовательных стратегий, основанных на инновациях в области организационных структур, методики обучения, форм обучения и т.д., учитывающих особенности обучающихся, особенно тех, кто «возвращается» в обучение. Гражданам нужны консультационные услуги и поддержка при выборе программ и планов обучения. Обучение должно характеризоваться:

- Высоким уровнем мотивации,
- Разнообразием видов деятельности, ориентированных на достижение конкретных целей,
- Самостоятельным обучением, самостоятельной работой,
- Гибкостью,
- Личной удовлетворенностью,
- Гибким финансированием.

Несмотря на то, что финансирование образования признано приоритетным направлением государственной политики, его реальные объемы уменьшились. В настоящее время государство должно разработать законодательную базу образования, направленную на совершенствование механизмов финансирования и управления системой.

Стратегические приоритеты и задачи образовательной политики определяются президентом, парламентом и правительственными структурами, которые осуществляют управление различными видами деятельности и координируют их.

Началась децентрализация управления образованием, часть ответственности передается на региональный уровень и уровень учебных заведений. В учебных заведениях создаются общественные и попечительские советы.

Исследования показали, что, в целом, участие работодателей в обучении, включая обучение собственных сотрудников, остается низким. Необходимо разработать и реализовать политику в этой области.

В Киргизии достаточно высокий уровень грамотности среди взрослого населения (96,4%), 80 500 человек в общей численности населения (равной 4,8 млн.) – неграмотные (данные на 1 января 1999 г.). Почти две трети взрослого населения закончили по крайней мере среднюю школу. Однако, несмотря на высокий уровень грамотности, отмечается снижение уровня функциональной грамотности и адаптивности к изменениям.

Современные условия требуют перехода образования от репродуктивной к продуктивной системе. Предпринимаются серьезные усилия по переориентации подходов на потребности обучающихся.

В свете растущего числа и разнообразия типов обучающих структур, диверсификации программ обучения, продолжительности и методик обучения, возникает необходимость разработки стандартов и их оценки с участием работодателей. Стандарты должны включать в себя базовые умения и обеспечивать преемственность между уровнем освоенных умений и полученной квалификацией. Также необходимо разработать методики подтверждения первичных умений.

С ростом трудовой миграции встает вопрос о признании квалификаций, полученных в других странах. На уровне высшего образования разрабатываются системы аккредитации, включая критерии оценки учреждений высшего образования и реализуемых ими программ.

Пример реализации обучения в течение всей жизни

Индивидуализация обучения привела к созданию системы модульного обучения. В рамках проекта Всемирного банка были организованы 9 пилотных центров начального профессионального образования по следующим специальностям:

- Сельское хозяйство,
- Автомеханика,
- Гостиничное дело и туризм,
- Электротехника и электроника,
- Полиграфия,
- Строительство.

Все центры ориентированы на реализацию и распространение международного опыта в области профессионального образования и обучения взрослых с использованием современного оборудования и новых образовательных технологий. Уже начата работа по созданию системы модульного обучения. Нерешенные задачи включают разработку модулей и их содержания, подготовку учебных материалов и технических средств обучения для различных секторов и по различным профессиям. В частности, в настоящее время остро стоит проблема интеграции базовых умений в программы модульного обучения.

4.3.3 Монголия

С начала 90-х годов в стране произошли значительные социально-экономические и политические изменения, включая и реформу системы образования. В стране, переживающей переходный период в каждом секторе экономики и общества, новая концепция обучения в течение всей жизни становится важным элементом реформирования. Для того, чтобы не допустить отставания от процессов глобального развития и мировой экономики, Монголия должна предпринять серьезные усилия для повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов. Несмотря на новизну концепции обучения в течение всей жизни она совпадает с политикой правительства, направленной на обеспечение непрерывного обучения и образования для всех. Помимо этого, в соответствии с конституцией, законом об образовании и правительственными постановлениями в области реформирования образования на период 1997-2005, «основной целью образования является создание условий для освоения знаний, получения образования и приобщения к культуре в целях развития личности и самореализации человека».

Система образования, действовавшая в рамках централизованной и плановой экономики, имела свои положительные стороны, однако она неспособна адекватно реагировать на текущие потребности рынка труда. Вызовы и требования конкурентоспособной экономики и общества, основанного на знаниях, обуславливают возрастание потребности и желания людей продолжать образование.

Свидетельством этого являются реальные изменения в системе образования. В ответ на потребности людей и в связи с необходимостью адекватно реагировать на динамичное развитие общества, количество высших учебных заведений, а также других образовательных структур выросло более чем на 170.

Сегодня основным препятствием для системы образования является дисбаланс между профессиональным и высшим образованием. За последние 10 лет в профессиональные училища зачислено около 11 тыс. студентов, в то время как зачисление в высшие учебные заведения превысило 78 тыс. Таким образом, страна стоит перед необходимостью реформирования системы ПО и пересмотра вступительных требований и взаимодействия между формальным образованием и профессиональным обучением.

Одним из путей решения этих проблем является концепция обучения в течение всей жизни. В этой связи, для удовлетворения потребностей рынка труда и интересов личности необходимо разработать новые типы образовательных учреждений, интегрирующих различные уровни образования, и новые образовательные программы.

Начинает развиваться система неформального образования. Однако одновременно наблюдается явное отсутствие поддержки обучения для социально незащищенных групп (матерей-одиночек, беженцев), отдельных возрастных групп (пожилых работников и престарелых граждан). В настоящее время отсутствуют как институты или образовательные структуры, обслуживающие эти группы населения, так и комплексная политика решения проблем в этой области.

Более того, нет статистических данных по образованию взрослых, обучению, переобучению, «ученичеству» и т.д.

4.3.4 Узбекистан

В Узбекистане в основном построен прочный фундамент для развития и практической реализации концепции обучения в течение всей жизни. В настоящее время в республике происходит реформирование образовательной системы. Стратегическая значимость образования признается в высших эшелонах государственной власти. Создаются новые типы образовательных учреждений (профессиональные училища и академические лицеи), разрабатываются новые стандарты и программы обучения. Внедрение подобных широкомасштабных реформ является насущной необходимостью. С получением независимости в стране формируется новая социально-экономическая действительность, в контексте которой изменилась потребность в традиционных базовых умениях и возникла потребность в совершенно новых умениях.

По сути, все население оказалось вынуждено обучаться чтению и письму на новом государственном языке, использовать компьютерные технологии, адаптироваться к новым экономическим условиям и развивать предпринимательские умения. Особую важность представляет приобретение умений общественного и личностного характера. Поскольку многие новые умения требуют регулярного совершенствования, возникает необходимость создания хорошо развитой сети не только официальных, но и неофициальных образовательных организаций. Невозможно обойтись и без государственной поддержки развития неформального обучения.

В настоящее время в Узбекистане только государственные организации, имеющие формальное право на ведение образовательной деятельности, могут выдавать дипломы и сертификаты об образовании или о прохождении спецкурсов, которые признаются всеми. Существует также ряд всевозможных негосударственных образовательных организаций и частных школ, где можно пройти курс обучения по ряду профессий и специальностей, однако выдаваемые ими сертификаты не имеют всеобщего признания. В долгосрочной перспективе планируется уравнивать в законном порядке все формы обучения, а также закрепить право получения образования вне зависимости от возраста. Для этого необходим ряд правительственных мер, направленных на стимулирование у граждан личной заинтересованности в продолжении обучения. Одной из подобных мер может служить система грантов и кредитов на обучение. В этом году в Узбекистане впервые начата реализация программы предоставления кредитов в области высшего образования. Необходимо и далее развивать это

интересное направление, чтобы в дальнейшем обеспечивать образовательными кредитами не только молодежь, но и взрослое население.

В новых условиях особую значимость имеют как прогрессивные методики обучения, так и возможности получения образования по месту жительства (это позволяет сократить период обучения и повысить его эффективность). Одним из многообещающих направлений в данной области является «дистанционное образование». В настоящее время проводится серьезная работа по развитию этой формы обучения (см. пример ниже).

Важную роль в реализации концепции «обучения в течение всей жизни» играет профессиональное консультирование по вопросам возможностей обучения и трудоустройства. Сейчас в Узбекистане эта проблема частично решается Центром профессиональной ориентации и психолого-педагогического диагностирования. Однако, так или иначе, деятельность центра в основном касается студентов и учеников школ. В будущем же необходимо создать подобные структуры для работающих граждан и взрослого населения.

Примеры реализации обучения в течение всей жизни

Азиатский Банк Развития (АБР) занимается реализацией проекта, который, в частности, содержит раздел «Обучение учителей посредством дистанционного образования». На текущий момент данная тема имеет особую значимость для Узбекистана. Обширная программа создания новых типов образовательных учреждений, а также введение дополнительного трехлетнего обязательного обучения в колледжах и лицеях после 9-летки требуют резкого увеличения количества учителей и тренеров. Необходимо как готовить новых педагогов, так и предоставлять возможности повышения квалификации действующим преподавателям. Ожидается, что к 2010 г. общее количество преподавателей и инструкторов в среднем специальном профессиональном образовании достигнет 167000 человек. Сейчас же ежегодно осуществляется подготовка лишь 8000 учителей и тренеров. То есть, если подобная динамика сохранится, только обучение преподавателей займет порядка 20 лет. Более того, преподаватели и тренеры нуждаются в непрерывном повышении своего профессионального уровня. В данной ситуации эффективным средством для удовлетворения массовой потребности в обучении является дистанционное образование. В Указе Кабинета министров, №400 от 4 октября 2001 года, подчеркивается конкретная роль дистанционного образования в переподготовке и повышении квалификации преподавателей в рамках национальной программы развития человеческих ресурсов. Кабинет министров также заявил о начале реализации новой политики, направленной на всестороннюю поддержку распространения ИКТ и обеспечения доступа к ним по широкому спектру областей, включая образование. (Указ от 23 мая 2001).

Проект АБР рассматривает развитие дистанционного образования для обучения преподавателей в качестве альтернативы существующим краткосрочным курсам. Новая схема будет использовать уже имеющуюся инфраструктуру, поскольку финансовые средства для обеспечения необходимыми технологиями пока ограничены. В каждом регионе будет создан центр дистанционного образования для учителей на базе уже существующих образовательных учреждений, имеющих доступ в интернет. Реализация проекта предусматривает обучение 154 человек по особой методике дистанционного обучения. Учебные материалы будут взяты из международных источников и адаптированы к узбекским условиям. Впоследствии все учебные материалы будут опубликованы для широкого использования. Будут разработаны инновационные учебные модули по различным предметам. В итоге 5 530 преподавателей повысят свою квалификацию. Следующим шагом станет широкое распространение системы обучения преподавателей посредством дистанционного образования и ее внедрение в колледжах и лицеях на постоянной основе. Для определения критерия оценки пройденного обучения будут использованы международные стандарты качества, основанные на успешном опыте практического применения дистанционного образования. Впоследствии данные критерии будут интегрированы в систему дистанционного образования.

Система будет разработана в 2002-2003 годах и внедрена на постоянной основе в 2004 году.

5. ВЫВОДЫ

Было упомянуто дистанционное образование, а также приведен ряд содержательных примеров. Однако, главной проблемой, препятствующей более широкому внедрению дистанционного образования продолжает оставаться недостаток средств.

Данный семинар позволяет сформулировать ряд рекомендаций государственным разработчикам программ в области профобразования и обучения, а также рынка труда в странах СНГ и в Монголии.

Во-первых, концепция обучения в течение всей жизни очень полезна, поскольку, в стратегическом плане она объединяет все те инициативы, которые уже реализуются или планируются в странах-партнерах. Например, информационная система «Профнет» в Беларуси и проекты в области развития базовых умений в Казахстане, изначально не предназначались для обучения в течение всей жизни. Напротив, их разрабатывали и повсеместно внедряли для решения конкретных проблем, связанных с реформой профессионального образования.

Однако, поместив подобные проекты в рамки концепции обучения в течение всей жизни, можно увидеть, что они без сомнения отвечают ее целям и ожидаемым результатам. И что самое главное - в контексте концепции обучения в течение всей жизни можно увидеть связи между различными проектами и инициативами и их синергию, а также выявить «пробелы» в области образовательной политики, организационного развития, процессе обучения и ресурсном обеспечении.

Например, если наложить «шесть «приоритетов» на Казахскую инициативу, то отчетливо видно, что последняя является примером развития базовых умений, а также инновационным подходом к процессу обучения. С другой стороны, сразу становится ясно, что эта инициатива предназначена для системы начального профобразования на базе учебного заведения и не приспособлена для взрослой аудитории, у которой нет возможности полностью посвятить себя обучению. Тем не менее, данный метод (развитие умений в процессе трудовой деятельности), в принципе, можно адаптировать под цели внутрифирменного обучения и непрерывного образования. Такая экстраполяция становится возможной только благодаря подходу с позиций обучения в течение всей жизни.

На основе этого наблюдения можно сделать две общие рекомендации:

- 1) В Новых Независимых Государствах существует потребность в повышении уровня осознания значимости обучения в течение всей жизни и понимания сути самой концепции, ее составляющих и последствий широкими кругами населения. Признание необходимости обучения в течение всей жизни подразумевает новые права и обязанности, а также, в определенной степени, новые обязательства каждого гражданина страны. Поэтому, очень важно распространять информацию об обучении в течение всей жизни (Что это? Каковы возможности такого обучения? Сколько это стоит? Какова его польза для индивидуума и общества?), а также вовлекать в обсуждение концепции как можно большее число заинтересованных сторон. Существует несколько возможных путей пропаганды обучения в течение всей жизни. Например:
 - Планирование и организация встреч, мастерских и семинаров для обмена информацией.
 - Распространение информации через различные каналы: газеты, телевидение, интернет-сайты и так далее.

- 2) Концепция обучения в течение всей жизни является частью национальной политики многих стран, однако действия по продвижению обучения в течение всей жизни остаются автономными и напрямую не связаны с общим политическим курсом. Ввиду этого требуется более системный подход. Прежде всего, всем странам СНГ следует сконцентрировать усилия на разработке законодательной базы, которая должна предшествовать практическим шагам по внедрению новой концепции обучения в течение всей жизни. В то же время, при том, что законодательная база без сомнения необходима, ряд моментов в подходе к обучению в течение всей жизни (таких как развитие партнерства на местном уровне и неформального образования) не могут и не должны полностью зависеть от правовой структуры. Таким образом, в каждой из стран СНГ необходима дальнейшая разработка национальной политики в области обучения в течение всей жизни в целях создания комплексного подхода (включающего в себя законодательную базу) к развитию и внедрению обучения в течение всей жизни.

Развитие национальной политики позволит включать различные аспекты обучения в течение всей жизни во все будущие проекты и инициативы и планировать проекты и их результаты исходя из шести приоритетов. Это позволит направлять проекты и инициативы на достижение дополнительных целей обучения в течение всей жизни.

Еще один метод планирования результатов национальных инициатив и проектов представлен ниже в таблице. Здесь «результаты» и «фокус» (на что следует в первую очередь обратить внимание) обучения в течение всей жизни распределены в соответствии с политическим и организационным развитием, процессами и ресурсами.

	Результаты	Фокус
	Компетенция в области трудоустройства, социальное и личностное развитие	Что требуется всем гражданам и обучающимся...
Политика	<ul style="list-style-type: none"> ■ Соответствующее законодательство ■ Стандарты обучения ■ Четкая и последовательная стратегия для молодежи и взрослых обучающихся ■ Ясная расстановка приоритетов 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Открытый доступ ■ Отсутствие дискриминации ■ «От колыбели до могилы»
Институты	<ul style="list-style-type: none"> ■ Четкая связь с рынком труда ■ Использование стандартов обучения для структурирования образовательных программ ■ Разработка новых типов учебных заведений ■ Стимулирование развития частных обучающих структур ■ Стимулирование обучения в рамках сферы труда ■ Приближение обучения к обучающемуся 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Обучение, не ограниченное временными и пространственными параметрами ■ Методики обучения, пригодные для всех возрастных групп
Процессы	<ul style="list-style-type: none"> ■ Связь обучения с требованиями сферы труда ■ Использование активных методов обучения ■ Развитие систем оценки и сертификации за рамками системы формального образования 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Активные ученики ■ Доступ к оценке и сертификации

	Результаты	Фокус
	Компетенция в области трудоустройства, социальное и личностное развитие	Что требуется всем гражданам и обучающимся...
Ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> ■ Стимулирование/обеспечение инвестиций со стороны работодателей ■ Максимально эффективное использование имеющихся ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Мотивация к инвестированию в собственное обучение

Национальные Обсерватории могли бы оказать содействие процессу разработки национальной политики посредством пропаганды обучения в течение всей жизни и проведения различных мероприятий, таких как: распространение информации и практических примеров с помощью веб-сайта.

Приложение 1: Основные навыки, определенные в национальных докладах

	Информация и коммуникационные технологии	Социальные и культурные навыки	Личностные навыки	Другие особые навыки и способности
Армения	<ul style="list-style-type: none"> ■ обработка информации и коммуникационная технология (ИКТ) ■ фундаментальные навыки ИКТ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ навыки работы в команде ■ знание иностранных языков 	<ul style="list-style-type: none"> ■ способность рисковать ■ умение адаптироваться ■ навыки предпринимательства ■ мотивация и умение обучаться ■ способность идти на риск 	
Беларусь	<ul style="list-style-type: none"> ■ навыки сбора и обработки технической и коммерческой информации с использованием современных технологий, в основном компьютеров ■ умение работать в информационных сетях 	<ul style="list-style-type: none"> ■ компетентность в области экологии ■ самыми важными базовыми навыками оказались знание языков, особенно знание технического английского языка 	<ul style="list-style-type: none"> ■ предпринимательство ■ умение анализировать эффективность собственной деятельности и деятельности малых предприятий 	<ul style="list-style-type: none"> ■ знание законодательства и навыки его применения в профессиональной деятельности ■ культура делового общения ■ навыки работы с современным оборудованием и умение осуществления контроля качества ■ эффективная организация персонала ■ работа с деловой корреспонденцией correspondence
Грузия	<ul style="list-style-type: none"> ■ обработка информации и коммуникационная технология 		<ul style="list-style-type: none"> ■ навыки социального и межкультурного общения ■ предпринимательское поведение 	

	Информация и коммуникационные технологии	Социальные и культурные навыки	Личностные навыки	Другие особые навыки и способности
Казахстан			<ul style="list-style-type: none"> ■ понимание своей индивидуальности 	<ul style="list-style-type: none"> ■ способность осознанно выбирать профессию и быть востребованным на рынке труда ■ развитие “новых базовых навыков”, необходимых для жизни в условиях рыночной экономики
Киргизстан		<ul style="list-style-type: none"> ■ общая культура и интеллект личности ■ социальные и культурные навыки ■ воспитание зрелых граждан, ценящих общественные ценности ■ навыки работы с клиентами ■ коммуникативные навыки ■ знание языков ■ чтение, письмо 	<ul style="list-style-type: none"> ■ предпринимательство ■ способность адаптироваться к переменам ■ критическое мышление ■ самоуправление ■ способность брать на себя инициативу ■ навыки решения задач 	<ul style="list-style-type: none"> ■ административные навыки ■ хорошие управленческие навыки
Монголия	<ul style="list-style-type: none"> ■ навыки ИКТ ■ понимание технологической культуры 	<ul style="list-style-type: none"> ■ уважение к различным культурам ■ понимание значения демократии ■ уважение к окружающим 	<ul style="list-style-type: none"> ■ мотивация ■ способность учиться, (для всех возрастных категорий) ■ право на автономию ■ сопереживание ■ самоуважение ■ предпринимательство ■ умение адаптироваться к переменам 	

	Информация и коммуникационные технологии	Социальные и культурные навыки	Личностные навыки	Другие особые навыки и способности
Россия	<ul style="list-style-type: none"> ■ навыки ИКТ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ эффективное общение ■ иностранные языки и толерантность ■ уважение к различным культурам ■ признание гендерного равенства ■ развитие демократии ■ уважение к окружающим ■ право на автономию 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ответственность за принятие решений ■ умение сделать выбор (личностные навыки) 	
Украина	<ul style="list-style-type: none"> ■ Работник должен быть гибким и способным адаптироваться к работе с новыми технологиями 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Творческое мышление ■ Способность к изобретательству ■ Способность понимать, чувствовать и рационально решать задачи ■ Мотивация к работе ■ Работник должен быть гибким и способным адаптироваться к работе с новыми технологиями 	
Узбекистан	<ul style="list-style-type: none"> ■ Использование новых информационных технологий ■ Способность адаптироваться к новым технологиям 	<ul style="list-style-type: none"> ■ знание узбекского языка в латинской графике ■ знание иностранных языков ■ способность к взаимодействию ■ навыки работы в команде ■ навыки руководства 	<ul style="list-style-type: none"> ■ предпринимательские навыки ■ умение адаптироваться к переменам ■ способность брать на себя инициативу ■ добродетельность ■ умение быстро адаптироваться ■ ответственность ■ потребность в самообразовании и самобучении ■ умение планировать свою деятельность ■ навыки поиска информации 	<ul style="list-style-type: none"> ■ управленческие навыки ■ способность оценивать свою работу и работу других людей ■ способность оказания поддержки и помощи ■ экономические знания

