

**Обучение на протяжении всей жизни в Эстонии:  
преодоление границ. Особенности уезда. Ида-Вирумаа.  
Нарва  
19.01.2012**

**Цели непрерывного обучения на протяжении  
всей жизни:**

**политическая риторика и практика;  
возможности и выборы главных действующих  
лиц (работодателей, обучающих и  
обучаемых)**



# Содержание

## Результаты исследования LLL2010:

- 4 Цели непрерывного образования на уровне политики**
- 4 Цели непрерывного образования с позиций тех, кто учит**
- 4 Цели непрерывного образования с позиций предприятия/организации**
- 4 Цели участия в непрерывном обучении с точки зрения обучающихся взрослых**
- 4 Итоги/выводы**



# LLL2010 - «На пути к обществу обучения на протяжении всей жизни: роль системы образования» (**Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System**)

## 4 Ряд исследований

(анализ государственных политик в сфере непрерывного образования;  
интервью с представителями институтов образования;  
интервью с работодателями;  
опросы обучающихся;  
анализ данных статистических опросов всего населения и т.д.)

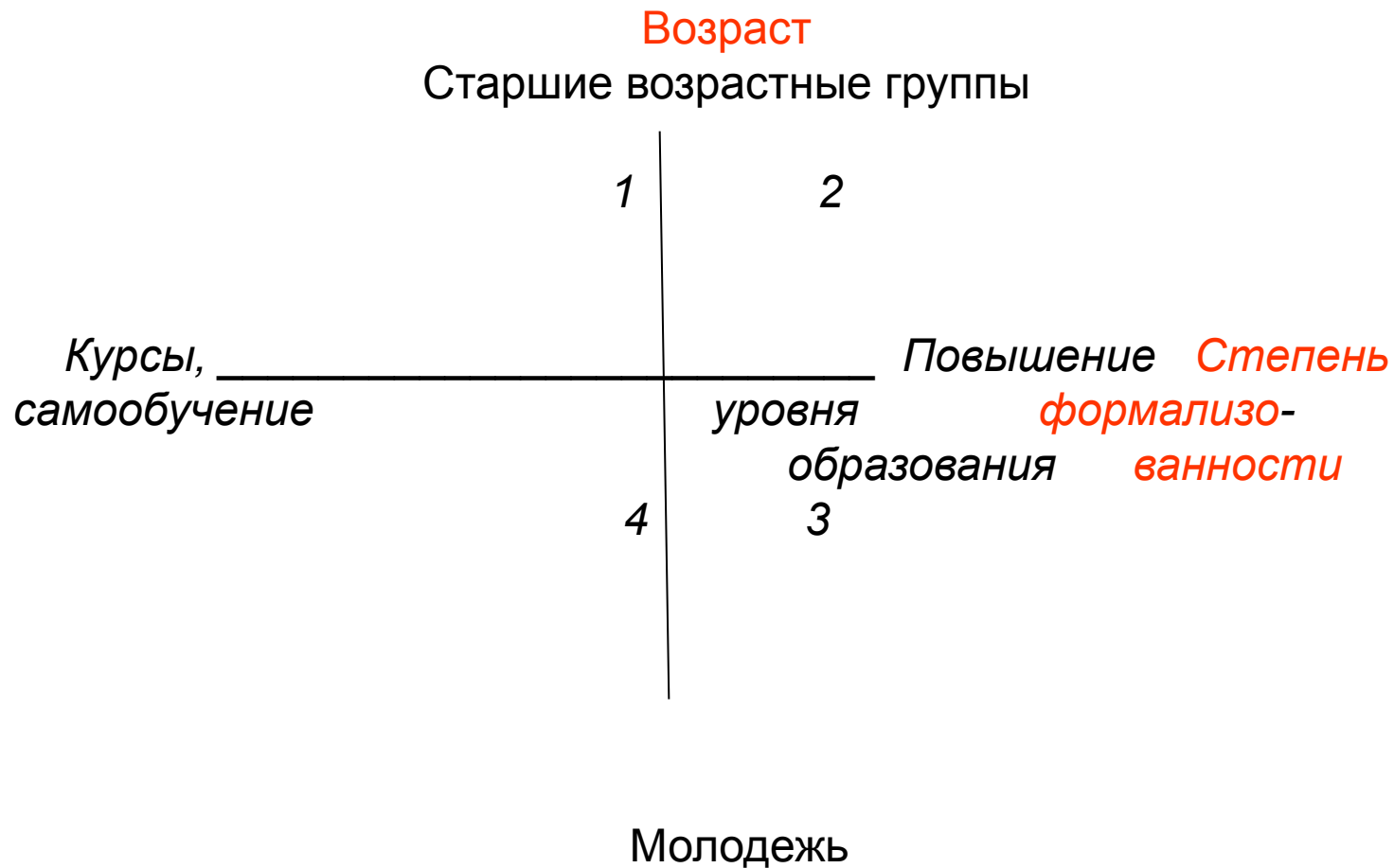
4 Координатор - Таллиннский Университет

4 13 исследовательских групп из 12 стран Европы

4 Начался в сентябре 2005 года, длился 6 лет



# Цели непрерывного образования на уровне политики



# Общие выводы

- 4 По разным причинам государственная политика в сфере непрерывного обучения сосредоточена **в основном - но не только - на рынке труда**
- 4 Представление о непрерывном обучении складывается под влиянием исторических, экономических и социальных процессов данной конкретной страны
- 4 Во всех странах упор в развитии непрерывного обучения делается на возможности способствовать экономическим и социальным переменам, **в то время как**
  - 4 в действительности государственная политика зачастую имеет весьма узкую направленность
  - 4 благие принципы часто остаются декларативными, они редко внедряются на практике



# Социальное единство (sotsiaalne sidusus/social cohesion)

- 4 В контексте политики ряда государств предполагается, что непрерывное обучение способствует **социальной инклюзии (Sotsiaalne kaasamine/social inclusion)** посредством **расширения доступа** к обучению групп, возможности которых были ранее ограничены, при этом
  - 4 в некоторых государствах: акцент делается на непрерывном обучении как участии в деятельности **местного сообщества (community-related lifelong learning)**
  - 4 более распространенный подход: обучение рассматривается в качестве инструмента возвращения на **рынок труда**, последнее в свою очередь расценивается как предпосылка социального единства
    - 4 В то же время до сих пор **не** выявлено положительного влияния второй стратегии на **уменьшение неравенства**



# Распространению непрерывного обучения препятствуют

- 4 Отсутствие стратегии непрерывного обучения
- 4 Недостаточное сотрудничество заинтересованных сторон
- 4 Недостаточная координация (скорее даже конкуренция) действий государственных ведомств, ответственных за осуществление политики непрерывного обучения
- 4 Цели непрерывного обучения недостаточно точно сформулированы
- 4 Узкий подход к определению целей непрерывного обучения (ориентация исключительно на рынок труда)
- 4 И (особенно) применительно к недавно присоединившимся к ЕС странам - следование декларированным ЕС принципам без содержательного их обсуждения





# Европейская модель непрерывного обучения?

- 4 Конкретные условия (историческое развитие, институциональные особенности) стран очень разные  нет и не может быть единой универсальной Европейской модели непрерывного обучения
- 4 Единая политика на уровне ЕС может способствовать развитию государственной политики непрерывного обучения в отдельных странах
- 4 однако эффективность этой политики зависит от социальных, институциональных, политических, идеологических особенностей **данной конкретной страны**
- 4 Исследование показало, что политика ЕС оказывала существенное влияние на страны, участвующие в исследовании, в то же время - осознанно или нет - страны следовали **выборочному** подходу к приоритетам ЕС



# Цели институтов образования



# Исследование институтов образования показало:

- 4 **Мост** между неформальным (курсы) и формальным образованием (учреждения, занятые повышением уровня образования) должен быть **двусторонним**
- 4 Пока же нет взаимного доверия между неформальной и формальной ветвями системы образования
- 4 На уровне основного и среднего образования роль образования взрослых - компенсировать упущения первоначального образования
- 4 При оценке работы системы необходимо использовать более специфичные индикаторы, в т.ч. характеризующие структуру и процесс обучения



# Цели работодателей



# Что дает предприятию обучение работника - плюсы приобретения образования (1)

## 4 Развитие личности работника, в результате которого:

- 4 работник способен лучше понимать особенности своего труда, способен сам находить оптимальные решения;
- 4 развивается логическое мышление работника, совершенствуется как способность воспринимать процессы в их целостности, , так и представление о деятельности предприятия и о своем месте на предприятии;
- 4 приводится в соответствие уровень образования работника и его служебное положение
  - *Он занимает такую должность, и у него нет высшего образования*
- 4 возникает возможность перемещения на новую должность или выполнения более сложных трудовых задач;
- 4 учеба всегда идет на пользу (что-то да дает)



# Что дает предприятию обучение работника - плюсы приобретения образования (2)

## 4 Привнесение новых знаний на предприятие, что

- 4 позволяет работникам лучше справляться со своими непосредственными трудовыми обязанностями; способствует инновации

## 4 В ходе обучения приобретаются полезные связи, которые:

- 4 позволяют найти новых клиентов, новых коммерческих партнеров;
- 4 способствуют продолжению сотрудничества (сеть) "бывших сокашников", когда при необходимости можно к ним обратиться за советом или консультацией



# Минусы, связанные с обучением работника

## 4 Обучение требует от работника дополнительных затрат времени

- 4 Несколько уменьшается трудовой вклад, необходимость считаться с учебой;
  - 4 Необходимость соотносить график работы с расписанием занятий
- 4 ОПАСНОСТЬ БРОСИТЬ УЧЕБУ*

## 4 Возможный уход работника с предприятия по окончании учебы

### 4 Наиболее вероятен, если...

- 4 новая специальность не связана с деятельностью предприятия;
- 4 предприятие не имеет возможности/не считает нужным предложить выпускнику карьерный рост

## 4 В какой степени обучение работника является для фирмы инвестицией???



# Отношение предприятия к повышению уровня и дополнительному образованию работника в зависимости от культуры обучения на предприятии

**4 РЕАГИРУЮЩАЯ -**  
отсутствие инициативы,  
обучение как устранение  
выявившихся проблем

- 4 Ориентация деятельности фирмы на колебания рыночной конъюнктуры
- 4 Обучение как **затрата**
- 4 У самого руководителя ограничены и опыт участия в обучении, и знания о развитии персонала

**4 ЭКСПАНСИВНАЯ -**  
потребности развития работников  
согласуются с поставленными  
перед предприятием задачами,  
предприятие инициатор

- 4 Четкое, стратегическое видение дальнейшего развития фирмы
- 4 Обучение как **инвестиция**
- 4 Разнообразие опыта
- 4 Наличие сотрудника по работе с персоналом
- 4 Наличие соответствующих знаний





# Пять типов предприятий в зависимости от поддержки ими обучения работников

1. Игнорирование (скудная поддержка, отсутствие инициативы со стороны предприятия)
2. Принятие (поддержка на среднем уровне, инициатива на низком уровне)
3. Индивидуализированная поддержка (и поддержка, и инициатива на среднем уровне)
4. Принципиальная поддержка (поддержка существенная, инициатива на среднем уровне)
5. Систематическая, интегрированная поддержка (и поддержка, и инициатива на высоком уровне)



# Как работодатель может поддержать обучение работника

- 4 Положительное (одобряюще-ободряющее) отношение со стороны руководства и коллег
  - 4 Общее отношение к обучающимся и обучению на предприятии
- 4 Составление гибкого графика
  - 4 Во многом зависит от отношения, неуверенность обучающегося
- 4 Косвенная финансовая поддержка
  - 4 За дни учебы сохраняется средняя зарплата,
  - 4 Возможность делать копии/распечатывать учебные материалы
- 4 Прямая финансовая поддержка (внесение платы за учебу, покрытие транспортных расходов) в виде исключения
  - 4 "Нужный" работник



# НО - применение работником усвоенного?

- 4 Усвоенное работником применяется на практике скорее на тех предприятиях, ...
  - 4 у которых четкое представление о стоящих перед предприятием задачах и роли работников в их осуществлении;
  - 4 где повышение уровня образования работников является одним из инструментов развития персонала предприятия (проявление инициативы предприятия)
- 4 Наилучших результатов удается добиться там, где через вовлечение работников в командную работу способствуют осмыслению ими задач, стоящих перед предприятием в целом и лично перед каждым работником
  - 4 Развитие вместе с предприятием
  - 4 По возможности предоставление работнику перспектив развития
    - 4 Когда выпускник остается работать на предприятии - это на пользу и работодателю и выпускнику



# Цели взрослых учащихся

# Взрослый учащийся: совмещение работы и учебы

- Положительные стороны

- 4 Более осознанный выбор из того, что предлагается; способность отличать важное от неважного

- 4 Большая требовательность

- Отрицательные стороны

- 4 *Либо работа, либо учеба постоянно висят над душой!*

- Работа, учеба и семья

- 4 *Сколько кастрюль способна удерживать в поле зрения женщина, готовящая обед?*

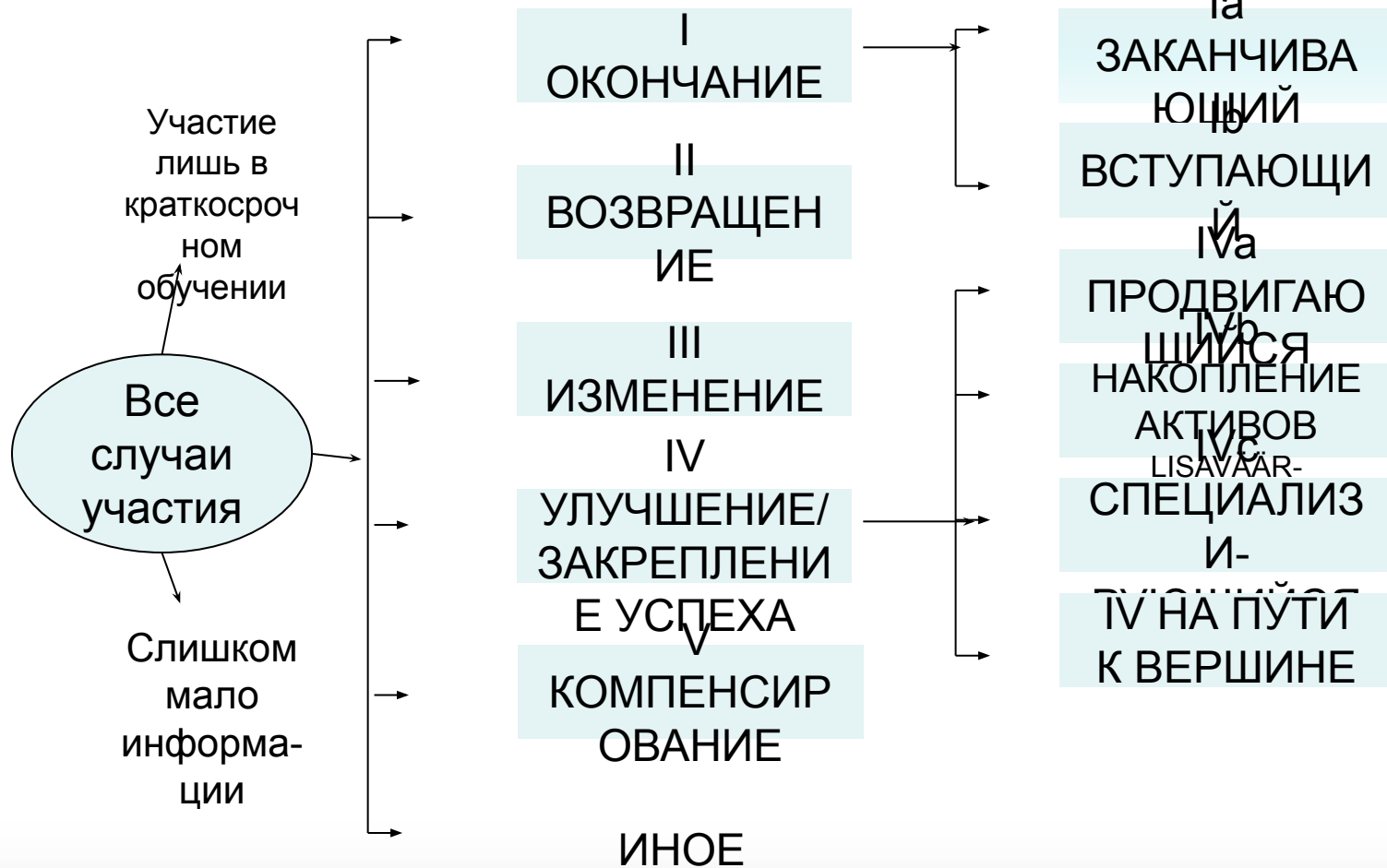


# Трудовая занятость как побудительный МОТИВ ПОВЫШЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

- 4 Учиться идут, чтобы быть успешнее на рынке труда и чтобы в результате в **будущем**...
  - 4 быть обеспеченным материально,
  - 4 иметь более интересную и ответственную работу,
  - 4 иметь б'ольшие возможности выбора,
  - 4 стать более конкурентоспособным.
  
- 4 В Эстонии работники идут учиться по собственной инициативе - для них это инвестиция в будущее



# Обучение как этап жизненного пути



# Вместо заключения

- 4 В Эстонии взрослые учатся, поскольку это \*требование современного рынка труда\* и поскольку это требуется для профессионального развития самого работника
- 4 Эта точка зрения отражена в государственной политике, ее разделяют работодатели, представители институтов образования и сами обучающиеся
- 4 Возможные альтернативные цели не признаются важными для развития общества
  - 4 Это свидетельствует об очень узкой трактовке труда (труд как только и именно работа по найму), в то время как не ценится иная деятельность во благо общества
- 4 И (поскольку в выигрыше остается прежде всего работодатель), то ситуация предполагает б'ольшую ответственность работодателя в части поддержки непрерывного обучения...
  - 4 ...и стратегического управления своей деятельностью, а также осознания роли персонала





Благодарю за внимание!

Слайды: <http://www.elu5x.ee>

Дополнительная информация:

<http://LLL2010.tlu.ee>

<http://primus.tlu.ee>

Комментарии: [triin.roosalu@tlu.ee](mailto:triin.roosalu@tlu.ee)

